



**Eine prognostische Validierung des polizeilichen
Auswahlverfahrens für die Laufbahngruppe 1,
2. Einstiegsamt
des Landes Mecklenburg-Vorpommern
am Jahrgang 2019**

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes
Mecklenburg-Vorpommern

Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst

Simone Neick und Wolf Pansow

25.07.2023

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung und Zielstellung	5
2	Auswahl der Prädiktoren, Kriterien und Kontrollvariablen	6
2.1	Prädiktoren: Das Auswahlverfahren	6
2.2	Kriterien: Die Ausbildungsergebnisse	8
2.3	Kontrollvariablen: Soziodemografische Daten	9
3	Methode	10
4	Ergebnisse	11
4.1	Deskriptive Statistiken	11
4.1.1	Stichprobe	11
4.1.2	Prädiktoren: Das Auswahlverfahren	13
4.1.3	Kriterien: Die Ausbildungsergebnisse	15
4.2	Validität des Auswahlverfahrens	16
4.2.1	Zusammenhänge zwischen den Prädiktoren	17
4.2.2	Zusammenhänge zwischen den Kriterien	21
4.2.3	Zusammenhänge zwischen den Prädiktoren und den Kriterien	22
4.3	Überprüfung der Vorhersage der Kriterien durch die Prädiktoren	28
4.4	Weitere Analysen zur Rangreihe, den Entlassenen und Wiederholungsprüfungen	30
4.4.1	Bedeutung der Rangreihe	30
4.4.2	Gruppe der Entlassenen	32
4.4.3	Rolle der Wiederholungsprüfungen	34

4.4.4	Rolle von Kontrollvariablen	36
5	Ergebnisinterpretation	38
6	Fazit	40
	Abkürzungsverzeichnis	43
	Literatur- und Quellenverzeichnis	47
	Anlagenverzeichnis	49
	Anlage 1: Deskriptive Statistiken	49
	Anlage 2: Korrelationen	55
	Anlage 3: Regressionsanalytische Ergebnisse	63
	Anlage 4: Weitere Ergebnisse	69

1 Einleitung und Zielstellung

Personalauswahl wird in Zeiten der demografischen Entwicklung immer mehr zum Konkurrenzkampf um Fachkräfte und qualifizierten Nachwuchs. Der Zentrale Auswahl- und Einstellungsdienst (ZAED) der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege Mecklenburg - Vorpommern (FHÖVPR M-V) arbeitet in diesem Spannungsfeld für den öffentlichen Dienst, indem er unter anderem für die Einstellungsauswahlverfahren in die Landesverwaltung und die Landespolizei verantwortlich ist.

Das Auswahlverfahren (AV) für die Landespolizei M-V soll Kompetenzen der Bewerbenden auf der Grundlage des Anforderungsprofils für Polizeivollzugsbeamtinnen und Polizeivollzugsbeamte erfassen¹. Dabei wird die prognostische Eignungsfeststellung des AV auf verschiedene Art und Weise regelmäßig überprüft.

Die erste umfassende Untersuchung des Auswahlverfahrens für den mittleren Dienst wurde 2008 durchgeführt². Eine weitere Studie erfolgte 2021³. Neben der regelmäßigen Validierung des AV ergab sich die Notwendigkeit einer Überprüfung, da durch erhöhte Einstellungszahlen in die Landespolizei M-V bei einigen Jahrgängen alle geeigneten Bewerberinnen und Bewerber in den mittleren Dienst (LG 1, 2. EA) eingestellt wurden. Eine bis dahin übliche Rangliste, die unter den Geeigneten nur die Besten für eine Einstellung vorsah, war nicht mehr gegeben. Außerdem führt die demografische Entwicklung in Deutschland dazu, dass die Zahl der Bewerbenden von Jahr zu Jahr geringer wird. Eine erste Auswirkung dieser Konstellation war, dass die Anzahl derjenigen Anwärterinnen und Anwärter stieg, die die Ausbildung zum mittleren Polizeivollzugsdienst ohne Abschluss vorzeitig beendeten.

Untersuchungsgegenstand sind in den bisherigen beiden Studien alle Bestandteile des Auswahlverfahrens, die verschiedenen Ergebnisse in der Ausbildung sowie ausgewählte soziodemografische Daten. Ziel dieser Untersuchung ist es, eine vergleichbare Überprüfung für den Einstellungsjahrgang 2019 vorzunehmen. Die Rahmenbedingungen von Auswahlverfahren, Ausbildungsablauf und Prüfungsanforderungen sind im Wesentlichen gleichgeblieben. Allerdings wurde in diesem AV ein neuer kognitiver Leistungstest (WIT-2)⁴ eingesetzt. Es ist nun zu prüfen, ob sich die Erkenntnisse aus der Untersuchung am Ausbildungsjahrgang 2018 am Ausbildungsjahrgang 2019

¹ Im Jahr 2021 wurde ein neues Anforderungsprofil für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst entwickelt und im März 2023 vom Fachbereichsrat der Polizei M-V verabschiedet.

² Neick, 2008.

³ Neick, Wassermann & Pansow, 2021.

⁴ Kersting, Althoff & Jäger, 2008.

verifizieren lassen. Dazu werden die gewonnenen Ergebnisse denen des Jahrgangs 2018 gegenübergestellt.

Die vorliegende Studie zum Einstellungsjahrgang 2019 folgt methodisch der Untersuchung am Einstellungsjahrgang 2018. Es sollen Aussagen darüber getroffen werden, inwieweit die Leistungen aus dem Auswahlverfahren eine Prognose hinsichtlich der Leistungen in der Ausbildung zur Polizeimeisterin bzw. zum Polizeimeister geben können. Diese Erkenntnisse lassen Rückschlüsse für die Weiterentwicklung des Auswahlverfahrens zu und geben darüber hinaus wichtige Hinweise für die Ausgestaltung der Ausbildung des mittleren Polizeivollzugsdienstes in M-V.

2 Auswahl der Prädiktoren, Kriterien und Kontrollvariablen

2.1 Prädiktoren: Das Auswahlverfahren

Das Auswahlverfahren findet an zwei aufeinanderfolgenden Tagen statt und beinhaltet für den mittleren Dienst vier Auswahlstufen, die nach dem Schulnotensystem bewertet werden und allesamt Ausschlusskriterien sind. Wenn ein Teil des AV nicht in ausreichendem Maße bestanden wird, gelten die Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer als nicht geeignet und scheiden aus dem Auswahlverfahren aus. Die Bewertung erfolgt entsprechend der Schulnoten von der Note 1 (sehr gut) bis zur Note 6 (ungenügend).

Das AV beginnt mit einem handschriftlichen Diktat, welches mit der Note 4 oder besser als bestanden gilt. Die Note 6 bedeutet das Ende des Verfahrens⁵. Die Note 5 gibt den Bewerberinnen und Bewerbern die einmalige Möglichkeit, das Diktat zu einem späteren Termin zu wiederholen, um die Leistung zu verbessern. Aus den Noten beider Diktate wird eine Durchschnittsnote gebildet, die im Falle des Bestehens in die Gesamtbewertung einfließt.

Nach dem Diktat folgt ein kognitiver Leistungstest am PC. Ab dem Jahrgang 2019 wird der Wilde Intelligenz Test-2 (WIT-2) genutzt. Der bis zum Jahr 2018 angewendete Intelligenz-Struktur-Test 2000 R⁶ (I-S-T 2000 R) musste ersetzt werden, da es teilweise zu unautorisierten Lösungsfreigaben über das Internet kam. Die im kognitiven Leistungstest erreichten Ergebnisse werden mit Normgruppen verglichen, die dem Alter, dem Geschlecht und dem (angestrebten) Bildungsabschluss entsprechen.

⁵ Ausnahmen gibt es für anerkannte Legasthenikerinnen und Legastheniker sowie Personen mit Migrationshintergrund.

⁶ Amthauer, Brocke, Liepmann & Beauducel, 2001.

Daraus resultieren Standardwerte (SW). Das Gesamtergebnis berücksichtigt acht Subtests, die den verschiedenen Dimensionen bzw. dem Kurztest zugeordnet werden können (vgl. Tab. 1).

Dimensionen	Subtests
Sprachliches Denken	Analogien, gleiche Wortbedeutung
Rechnerisches Denken	Grundrechnen, eingekleidete Rechenaufgaben
Räumliches Denken	Abwicklungen, Spiegelbilder
Merkfähigkeit	Merkfähigkeit
Kurztest	Subtests
Schlussfolgerndes Denken	Analogien, Zahlenreihen, Abwicklungen

Tab. 1: Dimensionen des Wilde Intelligenz-Tests 2.

Im Auswahlverfahren ist allein das Gesamtergebnis des WIT-2 von Bedeutung. Dieses muss einem Standardwert von mindestens 100 entsprechen, um den Test zu bestehen. Im Notenbereich von 1 bis 3 gilt der kognitive Leistungstest als bestanden. Leistungsschwächen in einem Bereich können mit Leistungsstärken in anderen Bereichen ausgeglichen werden. Für die im Folgenden durchgeführten Untersuchungen werden neben dem Gesamtergebnis auch die Ergebnisse der einzelnen Dimensionen und der Subtests des WIT-2 erfasst, um möglichst detaillierte Aussagen treffen zu können.

Als dritte Station folgt der Sporttest. Mit den Noten 1 bis 4 gilt er als bestanden. Dafür müssen mindestens 25 von 75 Punkten erreicht werden. Die Noten 5 und 6 entsprechen ungenügenden Leistungen und führen zum Ausschluss aus dem AV. Neu für den Jahrgang 2019 ist die Wiederholungsmöglichkeit, wenn die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein Ergebnis von 22 bis 24 Punkten im Sporttest erreicht haben. Sollte diese Wiederholungsmöglichkeit wahrgenommen und der Sporttest bestanden werden, wird die Durchschnittsnote aus beiden Testdurchläufen als Sportgesamtergebnis gebildet.

Der zweite Tag des AV beinhaltet die ärztliche Untersuchung zur Feststellung der polizeiärztlichen Tauglichkeit gemäß den Vorgaben der Polizeidienstvorschrift 300 (PDV 300). Anschließend findet ein halbstrukturiertes Vorstellungsgespräch (VG) statt. Hier werden die analytischen Fähigkeiten, die Kommunikationsfähigkeit, die Sachbezogenheit, die Kontaktfähigkeit, die emotionale Stabilität und die Berufsvorstellungen der Bewerberinnen und Bewerber durch die Prüfungskommission bewertet. Die Bewertung erfolgt als Durchschnitt über alle Kriterien und Beurteilenden. Wird übereinstimmend über alle Beurteilenden in einem Kriterium die Note 6 vergeben, gilt das VG als nicht bestanden. Bei übereinstimmender Bewertung der Gesprächskriterien mit der Note 5 kann die Auswahlkommission das VG als nicht bestanden bewerten.

Die Ergebnisse aller Verfahrensteile gehen abschließend mit gleicher Gewichtung in das Gesamtergebnis des AV ein. Die Gesamtergebnisse werden in eine Rangliste aufgenommen. Die freien Ausbildungsplätze werden entsprechend des jeweiligen Rangplatzes der Teilnehmerinnen und Teilnehmer vergeben.

2.2 Kriterien: Die Ausbildungsergebnisse

Die Ausbildungsergebnisse sind die messbaren Variablen, die den jeweiligen Ausbildungserfolg beschreiben. Diese werden als Kriterien genutzt. Die Ausbildung für den mittleren Dienst erstreckt sich über zwei Jahre und dient dazu die Anwärterinnen und Anwärter zu „...befähigen, die Aufgaben im Polizeivollzugsdienst rechtskonform, bürgernah und kompetent sowie selbstständig und verantwortungsbewusst zu erfüllen ...“⁷. Die Ausbildung beginnt mit einer neunmonatigen Basisausbildung (BA), in der die Grundlagen in verschiedenen Fächern, wie z. B. Eingriffsrecht, Strafprozessrecht, Kriminalistik, Psychologie, vermittelt werden. Anschließend folgt die zwölfmonatige Modulausbildung (MA), welche durch ein Grundpraktikum und ein Berufspraktikum ergänzt wird. Die Leistungen lassen sich in praktische und theoretische Bereiche differenzieren. Am Ende der Ausbildung findet die mündliche Abschlussprüfung statt. Das Gesamtergebnis der Laufbahnprüfung (LBP) setzt sich aus unterschiedlichen prozentualen Gewichtungen der einzelnen Ergebnisse in den verschiedenen Ausbildungsabschnitten zusammen. Detaillierte Informationen zu den jeweiligen Inhalten, Qualifikations- und Lernzielen sowie den Prüfungsleistungen sind dem Ausbildungsplan für den § 10 PolLaufbVO M-V zu entnehmen⁸.

Die Leistungen in der Ausbildung werden mit Rangpunkten (RP) von 0 bis 15 bewertet. Da die Bewertung der Leistungen in RP nicht dem klassischen Schulnotensystem entspricht, erfolgt zur besseren Nachvollziehbarkeit die Umrechnung in Schulnoten (vgl. Tab. 2).

Note	1	1-	2+	2	2-	3+	3	3-	4+	4	4-	5+	5	5-	6+	6
Rangpunkte	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	0

Tab. 2: Bewertungssystem: Noten und Rangpunkte.

Um die Menge an Daten zu reduzieren, werden im Folgenden neun Ausbildungskriterien in den Fokus gerückt. Dafür sind teilweise mehrere Prüfungsleistungen, z. B. verschiedene Übungen, Klausuren,

⁷ Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Fachbereich Polizei (2019): Ausbildungsplan für die Ausbildung gemäß §10 PolLaufbVO M-V, S. 3.

⁸ Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Fachbereich Polizei (2019): Ausbildungsplan für die Ausbildung gemäß §10 PolLaufbVO M-V.

verschiedene Sportdisziplinen und Einsatztechniken, zusammengefasst worden. Die relevantesten Leistungskriterien dieser Untersuchung sind:

- Basisausbildung gesamt - entspricht den Noten in den Fächern der Basisausbildung Theorie und Praxis und damit dem Ergebnis der Laufbahnzwischenprüfung,
- Basisausbildung Theorie - Allgemeines Verwaltungsrecht/Strafverfahrensrecht, Besonderes Verwaltungsrecht/Recht des öffentlichen Dienstes, Deutsch, Eingriffsrecht (EgR) I und EgR II, Kriminalistik, Politik, Staats- und Verfassungsrecht, Psychologie, Strafrecht, Nebenstrafrecht / Verkehrsrecht,
- Basisausbildung Praxis - Polizeidienstkunde, Einsatzbezogenes Training, Sport,
- Modulausbildung gesamt – entspricht den Noten in den Modulen 1 bis 6⁹,
- Modulausbildung Theorie - Klausuren M 1, M 2, M 3, M 4 und M 5,
- Modulausbildung Praxis - Übungen in M 1, M 2, M 3 sowie M 6,
- Praktikum,
- Mündliche Prüfung und
- Gesamtergebnis der Laufbahnprüfung.

Durch Covid-19 pandemiebedingte Besonderheiten ergaben sich Abweichungen für die Prüfungsleistungen für den betrachteten Jahrgang 2019. Diese sind zum Jahrgang 2018 aber marginal¹⁰, sodass die gewonnenen Daten durchaus vergleichbar sind.

2.3 Kontrollvariablen: Soziodemografische Daten

Als soziodemografische Daten gehen in diese Untersuchung das Geschlecht, das Alter sowie die Schulbildung ein. In der Untersuchung des Jahrgangs 2018 wurden außerdem die schulischen Leistungen im Fach Deutsch und die Gesamtschulnote berücksichtigt. Darauf wurde in dieser aktuellen Untersuchung aus zwei Gründen verzichtet: Zum einen ist die Datengrundlage unvollständig, da nicht von allen Bewerberinnen und Bewerbern ein Abschlusszeugnis für das AV eingereicht wird¹¹. Zum

⁹ M 1: Zulassung und Eignung von Personen zum Straßenverkehr; M 2: Zulassung von Fahrzeugen und die Verkehrsunfallaufnahme; M 3: Polizeilicher Schwerpunkt – Bearbeiten von Eigentumsdelikten; M 4: Polizeilicher Schwerpunkt – Bearbeiten von Gewaltdelikten; M 5: Polizeiliche Einsatzbewältigung; M 6: Einsatzbezogenes Training und Sport.

¹⁰ Die Klausur im Modul 2 konnte anders als im Jahrgang 2018 geschrieben werden. Die praktische Übung in Modul 4 fand aus organisationsinternen Gründen nicht statt.

¹¹ Die Abschlusszeugnisse werden ggf. erst zur Einstellung beim Personaldezernat eingereicht und liegen somit dem ZAED nicht vor.

anderen sind die Daten ungenau, da sich durch die Vereinheitlichung von Punkten und Noten bei Abschlüssen der mittleren Reife und der Fachhochschulreife Umrechnungsabweichungen ergeben.

3 Methode

Aufgrund der vorliegenden Testergebnisse wird der methodische Ansatz der quantitativen Auswertung gewählt. Die Daten werden mit Hilfe der Software IBM SPSS Statistics 28 untersucht. Alle Variablen wurden zunächst auf Normalverteilung geprüft. In Abhängigkeit von Normalverteilung bzw. Nichtnormalverteilung werden parametrische bzw. nichtparametrische Tests durchgeführt. Zur Berechnung von statistischen Unterschieden zwischen Variablen oder Gruppen werden der U-Test von Mann-Whitney sowie der Kruskal Wallis Test verwendet¹². Hier wird getestet, ob die zentralen Tendenzen zweier Stichproben verschieden sind¹³. Bei einem signifikanten Ergebnis kann davon ausgegangen werden, dass ein Unterschied vorliegt. Die Zusammenhangshypothesen werden mit Hilfe von multiplen Korrelationsanalysen mit Spearmans Rho überprüft. Sollten Einflüsse durch Kontrollvariablen (Kovariaten) vorliegen, werden Partialkorrelationen berechnet. Als mögliche Kontrollvariablen werden das Geschlecht, das Alter und die Schulbildung berücksichtigt. Abschließend wird mittels multipler Regressionsanalysen getestet, ob Zusammenhänge zwischen unabhängigen und abhängigen Variablen bestehen. Dabei werden die Prädiktoren ermittelt, welche die beste Vorhersage hinsichtlich der Kriterien geben. Sofern keine weiteren Angaben vorgenommen werden, werden zweiseitige Tests mit einem Signifikanzniveau von $p = < .05$ durchgeführt.

¹² Für nähere Erläuterungen siehe Schnell, Hill & Esser-Weckmann, 2022.

¹³ Leonhart, 2017.

4 Ergebnisse

4.1 Deskriptive Statistiken

4.1.1 Stichprobe

Für den Ausbildungsbeginn 2019 haben sich 1039 Personen für die LG 1, 2. EA beworben, von denen 633 (60.92 %) das Auswahlverfahren begonnen haben. Von diesen 633 geprüften Personen haben insgesamt 23.9 % das AV erfolgreich bestanden und wurden eingestellt. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die jeweiligen Selektionsstufen.

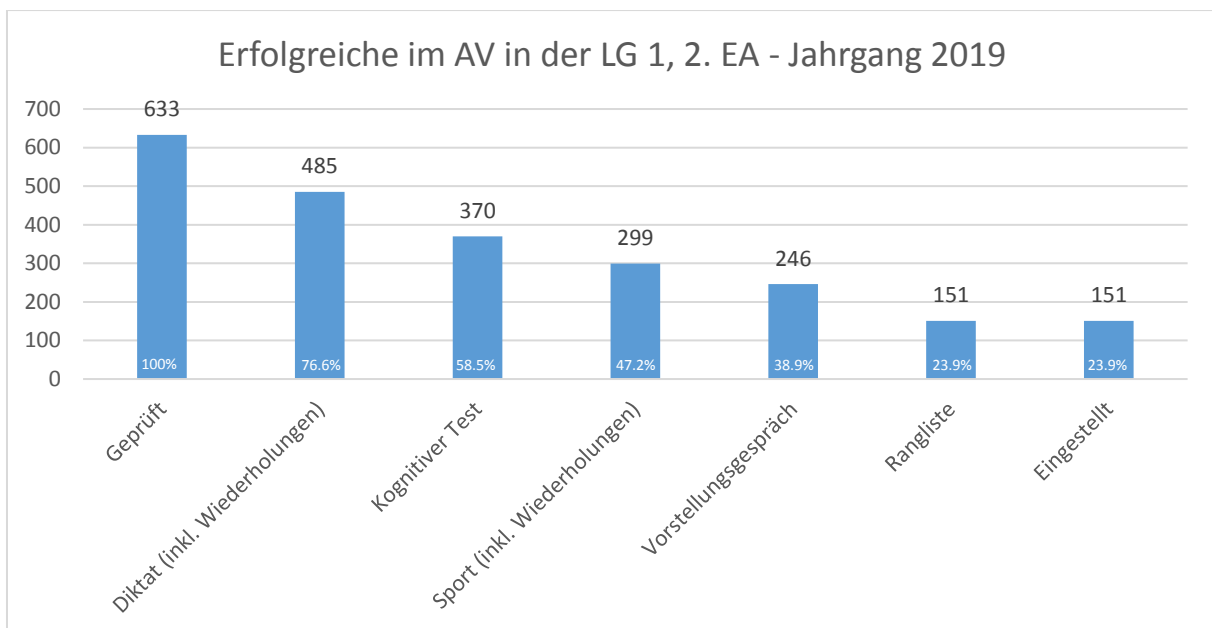


Abb. 1: Erfolgreiche im Auswahlverfahren für die LG 1, 2. EA im Einstellungsjahrgang 2019¹⁴.

Dabei haben 76.6 % das Diktat erfolgreich absolviert. Den kognitiven Leistungstest haben anschließend 76.29 % erfolgreich bestanden. Im Sporttest konnten von diesen wiederum 80.81 % mit mindestens ausreichenden Leistungen überzeugen. Das anschließende Vorstellungsgespräch wurde von 82.27 % erfolgreich absolviert.

Nach dem Vorstellungsgespräch haben 246 Bewerberinnen und Bewerber das Auswahlverfahren erfolgreich mit dem Prädikat „geeignet“ abgeschlossen und wurden in die Rangreihe aufgenommen. Diese Zahl reduzierte sich nochmals um 95 Personen (38.62 %). Von diesen haben 81 Personen (85.26 %) ihre Bewerbung trotz Zusage aus unbekanntem Gründen zurückgezogen. Sechs Personen (6.32 %) wurden aufgrund nachzureichender ärztlicher Unterlagen als polizeidienstuntauglich

¹⁴ Die prozentualen Angaben beziehen sich auf die Zahl der geprüften Bewerbenden, die das jeweilige Verfahrensteil bestanden haben (N = 633).

eingestuft und acht Personen (8.42 %) waren aufgrund von abgeschlossenen oder laufenden Verfahren und Ermittlungen oder aus anderen individuellen Gründen (z. B. Tattoo) für den Polizeidienst nicht geeignet. Damit standen für die Rangreihe noch 151 geeignete Personen zur Verfügung.

Das Einstellungssoll für 2019 betrug 175 Anwärtinnen und Anwärter für den mittleren Polizeivollzugsdienst. Somit wurden alle 151 Geeigneten der Rangliste eingestellt und haben die Ausbildung zur Polizeimeisterin bzw. zum Polizeimeister im August bzw. September 2019 begonnen. Sie liegen dieser Untersuchung als Stichprobe zugrunde.

Im Vergleich zum Jahrgang 2018 fallen die Bewerbungs- und Prüfungszahlen im Jahr 2019 geringer aus. So wurden in 2018 noch 720 Personen geprüft, was einem Unterschied von 13.7 % entspricht. Die Anzahl an Personen, die das Diktat bestanden haben, ist dagegen beinahe identisch geblieben. Sowohl im kognitiven Test als auch im Sportleistungstest konnten viele Bewerberinnen und Bewerber die Leistungsnorm erfüllen (jeweils etwa 5 % weniger als im Jahr 2018). Im Vorstellungsgespräch konnten im Jahrgang 2018 noch 294 Bewerberinnen und Bewerber überzeugen, was 19.5 %-Punkte mehr sind als im hier untersuchten Jahrgang. Die Rangliste reduzierte sich deutlich um 38 %-Punkte, da in 2018 noch 209 geeignete Personen für die Ausbildung zur Verfügung standen und 189 eingestellt wurden.

Das Geschlecht der Anwärtinnen und Anwärter wird in die Gruppen „weiblich“ ($n = 40$ bzw. 26.5 %) und „männlich“ ($n = 111$ bzw. 73.5 %) eingeteilt. Es gibt keine Bewerbungen, die das Geschlecht „divers“ angegeben haben, sodass diese Gruppe in den Betrachtungen keine Berücksichtigung findet. Im Jahrgang zuvor betrug die Frauenquote 23.8 % und die Männerquote 76.2 %, sodass es zu einer geringen Verschiebung hin zu einem größeren Frauenanteil gekommen ist. Das Alter der Anwärtinnen und Anwärter zum Beginn der Ausbildung beträgt im Mittelwert 20.68 Jahre ($SD 4.08$) und variiert von 16 bis 35 Jahren. Aufgrund der besseren Vergleichbarkeit wird das Alter in Kategorien gebündelt, wobei die jüngeren Jahrgänge stärker ausdifferenziert werden (vgl. Tab. 3).

2019	Häufigkeit	Prozent
16-17 Jahre	17	11.3
18-19 Jahre	61	40.4
20-24 Jahre	50	33.1
25-29 Jahre	14	9.3
30 + Jahre	9	6.0
Gesamt	151	100.0

Tab. 3: Alterskategorien der Anwärtinnen und Anwärter für die LG 1, 2. EA im Jahrgang 2019.

Im Vergleich zum Vorjahr sind die Anwärterinnen und Anwärter im Durchschnitt ein knappes Jahr jünger. Die Gruppe der 16-17-Jährigen ist sowohl absolut als auch prozentual gestiegen, die Anzahl an Personen, die mindestens 25 Jahre alt sind, ist deutlich kleiner geworden.

Hinsichtlich der Schulbildung wird zwischen den Abschlüssen der mittleren Reife einerseits und mindestens der Fachhochschulreife andererseits unterschieden. Von 151 Anwärterinnen und Anwärtern haben 51 (33.8 %) den Abschluss der mittleren Reife oder vergleichbare Abschlüsse und 100 Personen (66.2 %) verfügen über mindestens die Fachhochschulreife. Die Anzahl der Anwärterinnen und Anwärter, die über die mittlere Reife verfügen, ist im Vergleich zum Jahrgang 2018 um 2.58 Prozent gestiegen.

4.1.2 Prädiktoren: Das Auswahlverfahren

Als Prädiktoren dieser Untersuchung werden die Ergebnisse der einzelnen Bestandteile des Auswahlverfahrens Diktat, kognitiver Leistungstest, Sporttest und Vorstellungsgespräch sowie das Gesamtergebnis des AV genutzt. Tabelle 4 gibt einen Überblick über die Ergebnisse der Verfahrensteile.

	<i>MW</i>	<i>SD</i>	Min	Max	<i>N</i>
Diktat	3.25	0.87	1.00	6.00 ¹⁵	151
Kognitiver Test	2.86	0.37	1.00	3.00	151
Sporttest	3.32	0.80	1.00	4.50	151
VG	2.68	0.65	1.41	4.50	151
Gesamtergebnis AV	3.02	0.35	2.01	3.79	151

Tab. 4: Deskriptive Statistik zum AV 2019.

Die Mittelwerte vom Diktat, vom kognitiven Leistungstest, vom Sportleistungstest, vom Vorstellungsgespräch sowie vom Gesamtergebnis des AV des Jahrgangs 2019 sind mit denen des Vorgängerjahrgangs annähernd vergleichbar. Zur besseren Veranschaulichung werden die absoluten und prozentualen Leistungen aus dem AV nachfolgend den Noten 1 bis 6 zugeordnet, da dies der Benotung im AV entspricht (siehe Tab. 5). Für das Diktat und den Sportleistungstest ergeben sich durch die Wiederholungsmöglichkeit teilweise halbe Noten. Im Vergleich der Leistungen des Jahrgangs 2019

¹⁵ Bewerberinnen und Bewerber mit anerkannter Lese-Rechtschreib-Schwäche oder Dyskalkulie sowie Personen mit Migrationshintergrund.

zeigen sich ähnliche Tendenzen zu denen des Jahrgangs 2018, nur dass die Noten 1 und 2 insgesamt weniger erreicht werden.

Noten	Diktat	WIT-2	Sporttest	VG ¹⁶	Gesamtergebnis AV ¹⁷
1	2 (1.3 %)	1 (0.7 %)	1 (0.7 %)	5 (3.3 %)	-
2	28 (18.5 %)	19 (12.6 %)	26 (17.2 %)	55 (36.4 %)	11 (7.3 %)
3	59 (39.1 %)	131 (86.8 %)	52 (34.4 %)	72 (47.7 %)	128 (84.8 %)
3.5	2 (1.3 %)	-	-	-	-
4	51 (33.8 %)	-	64 (42.4 %)	19 (11.9 %)	12 (7.9 %)
4.5	6 (4.0 %)	-	8 (5.3 %)	8 (5.3 %)	-
5	1 (0.7 %)	-	-	1 (0.7 %) ¹⁸	-
6	2 (1.3 %)	-	-	-	-

Tab. 5: Ergebnisse aus dem AV. $N = 151$.

Bei Betrachtung der Dimensionen bzw. Teilbereiche des WIT-2 variieren die SW zwischen 78 und 128 (vgl. Tab. 6). Interessant ist, dass beim rechnerischen Denken der Mittelwert am niedrigsten ist und der niedrigste Maximalwert erreicht wird. Beim räumlichen Denken ist die Standardabweichung am höchsten, was aufzeigt, dass die Streuung um den Mittelwert am höchsten ist.

WIT-2	<i>MW</i>	<i>SD</i>	Min	Max	<i>n</i>
sprachlich	104.98	6.05	91	121	150
rechnerisch	103.47	7.17	86	120	150
räumlich	105.44	8.86	78	128	150
schlussfolgern	105.65	5.45	94	123	150
Merkfähigkeit	104.98	6.05	91	121	150

Tab. 6: Deskriptive Statistik zu den Teilbereichen des kognitiven Tests¹⁹.

Ordnet man die Standardwerte des WIT-2 den Noten zu, liegen die überwiegenden Leistungen (86.8 %) in den Testdimensionen im Bereich der Note 3 (siehe Abb. 2 sowie Anlage 1, Tab. 2). Dadurch sind die Leistungen wenig differenziert abgebildet. Allerdings kann durch das geforderte Mindestmaß

¹⁶ Kaufmännisch auf ganze Noten gerundet, z. B. 1,50 bis 2,49 führt zur Note 2.

¹⁷ Kaufmännisch auf ganze Noten gerundet.

¹⁸ Hier wurde ein Ergebnis von 4.5 im VG erreicht, welches wegen der kaufmännischen Aufrundung der Note 5 zugewiesen wurde.

¹⁹ Ein WIT-2-Test konnte nicht korrekt ausgelesen werden. Hier liegt zwar ein Gesamtergebnis vor, jedoch keine Ergebnisse zu den Subtests. In den betroffenen Berechnungen reduziert sich deshalb die Stichprobe auf $n = 150$.

an kognitiver Leistungsfähigkeit eine positive Prognose für den Ausbildungserfolg angenommen werden^{20,21}.

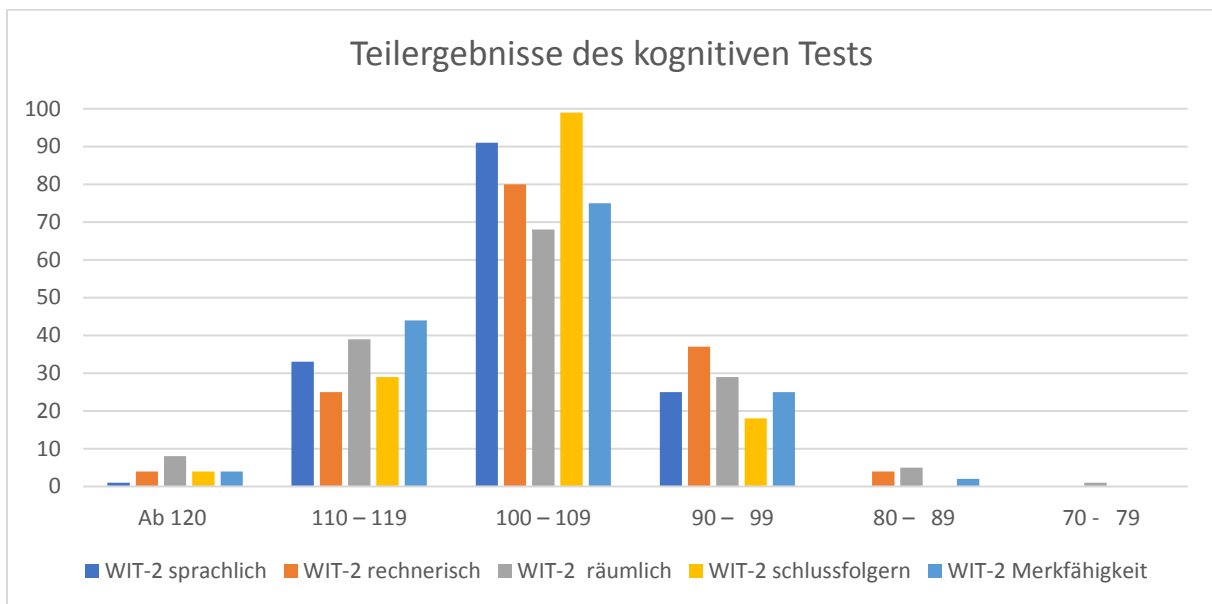


Abb. 2: Teilergebnisse des kognitiven Tests. $n = 150$.

An dieser Stelle sei nochmals darauf verwiesen, dass für das Bestehen des kognitiven Leistungstests das Gesamtergebnis relevant ist. Schwächen in einzelnen Subtests können durch Stärken in anderen ausgeglichen werden.

4.1.3 Kriterien: Die Ausbildungsergebnisse

Die Leistungen innerhalb der zweijährigen Ausbildung werden in zahlreichen Fächern und Modulen erbracht (siehe Kap. 2.2) und werden in neun Leistungskriterien gebündelt (vgl. Tab. 7). Zu beachten ist, dass sich die unterschiedlichen Stichprobengrößen für die gesamte Untersuchung durch zeitlich versetzte Ausbildungsabläufe (z. B. nicht bestandene Wiederholungsprüfungen, Krankheiten) und verschiedene Zeitpunkte für Wiederholungsprüfungen erklären lassen. Dadurch findet eine Verzerrung der Werte statt, da Ergebnisse von Personen mit einfließen, die zu einem späteren Zeitpunkt durch endgültiges Nichtbestehen nicht mehr Teil der Stichprobe sind.

Im Vergleich zum Jahrgang 2018 sind die Ergebnisse dieser Studie in den Kriterien Basisausbildung gesamt, Basisausbildung Theorie, Basisausbildung Praxis und Modulausbildung gesamt etwas niedriger

²⁰ Schuler, Höft & Hell, 2014.

²¹ Goll, Weis, Südmeyer & Schweizer, 2019.

(Mittelwertdifferenz bis -0.33). Deutlicher war der Rückgang der Leistungen bei den Modulen Praxis (Mittelwertdifferenz -0.58) und bei der mündlichen Prüfung (Mittelwertdifferenz -0.75). Die Standardabweichung und damit die Unterschiede innerhalb des Jahrganges selbst haben dagegen in beinahe allen Ausbildungsbereichen zugenommen. Lediglich in der Basisausbildung Praxis und in der mündlichen Prüfung sank die Standardabweichung. Im Praktikum blieb sie im Vergleich zum vorherigen Jahrgang 2018 unverändert.

	<i>MW</i>	<i>SD</i>	Min	Max	<i>n</i>
Basisausbildung gesamt	8.63	1.81	3.91	13.03	147
Basisausbildung Theorie	8.31	2.08	2.64	13.00	147
Basisausbildung Praxis	9.83	1.56	5.50	14.17	147
Modulausbildung gesamt	8.30	2.30	0.50	12.35	143
Module Theorie	7.96	2.37	0.00	12.67	143
Module Praxis	9.57	1.75	3.00	12.36	140
Praktikum	10.17	1.49	5.50	13.28	116
Mündliche Prüfung	9.00	2.54	2.00	15.00	113
Gesamtergebnis LBP	9.26	1.25	6.89	12.80	112

Tab. 7: Deskriptive Statistik zu den Ergebnissen in der Ausbildung für die LG 1, 2. EA im Jahrgang 2019.

4.2 Validität des Auswahlverfahrens

Zur Überprüfung der Validität des Auswahlverfahrens werden zuerst im Sinne der konvergenten und diskriminanten Konstruktvalidität die Zusammenhänge bzw. Korrelationen zwischen den Bestandteilen des Auswahlverfahrens (Diktat, kognitiver Test, Sporttest, Vorstellungsgespräch) untersucht, um zu beurteilen, inwieweit ähnliche oder unterschiedliche Konstrukte erfasst werden. Zudem werden mit der gleichen Zielsetzung die Zusammenhänge zwischen den Ergebnissen der Ausbildung (BA gesamt, BA Theorie, BA Praxis, MA gesamt, MA Theorie, MA Praxis, Praktikum, mündliche Prüfung, Gesamtergebnis LBP) betrachtet. Danach werden die Zusammenhänge zwischen den Bestandteilen des AV (als Prädiktoren) und den Leistungen in der Ausbildung (als Kriterien) untersucht. Damit können Aussagen über die prognostische Validität des AV für den Ausbildungserfolg getroffen werden, der ein Maß für die berufliche Eignung ist.

Bei der Betrachtung der Ergebnisse ist zu berücksichtigen, dass Diktat, kognitiver Test, Sporttest, Vorstellungsgespräch und das Gesamtergebnis des AV im Schulnotensystem bewertet werden, d. h. je

niedriger das Ergebnis im AV, desto besser ist die Leistung in der Ausbildung. Die Dimensionen und Subtests des kognitiven Leistungstests und die Leistungen in der Ausbildung werden anhand anderer Notenskalen bewertet und sind umso besser, je größer ihre Werte sind. Vor diesem Hintergrund müssen die signifikanten positiven bzw. negativen Korrelationskoeffizienten betrachtet und interpretiert werden. Um die Einflüsse der Kontrollvariablen zu untersuchen, wurden Partialkorrelationen gerechnet.

Für die Einschätzung des Korrelationskoeffizienten r kann, wie bei psychologischen Untersuchungen üblich, davon ausgegangen werden, dass ein r von .10 als kleine, ein r von .30 als mittlere und ein r von .50 als große Effekte gelten²².

Es ist zu beachten, dass die Varianz in dieser Untersuchung unterschätzt und eingeschränkt ist, da die Stichprobe nur die Erfolgreichen im AV umfasst ($N = 151$ von 633 Absolvierenden des AV). Alle 151 Bewerberinnen und Bewerber wurden unabhängig von ihrem Platz in der Rangreihe in den mittleren Dienst eingestellt (siehe Kap. 2.1). Damit sind sowohl die Leistungstärksten als auch die Leistungsschwächsten aus der Rangreihe des AV in der Ausbildung vertreten.

4.2.1 Zusammenhänge zwischen den Prädiktoren

Zunächst wird untersucht, inwieweit zwischen den einzelnen Bestandteilen des AV Wechselwirkungen bestehen. Hier können keine signifikanten Zusammenhänge festgestellt werden (vgl. Tab. 8²³).

	Diktat	Kognitiver Test	Sporttest	VG
Diktat	-	-	-	-
Kognitiver Test	-	-	-	-
Sporttest	-	-	-	-
VG	-	-	-	-
Geschlecht	-.24**	-	.18*	-
Alter	-	-	-	-
Schulbildung	-	.18*	-	-

Tab. 8: Korrelationen (r) zwischen den Bestandteilen des AV und den Kontrollvariablen. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

²² Vgl. Cohen, 1988.

²³ Die vollständigen Korrelationen sind in der Anlage 2, Tab. 1 aufgeführt.

Das bedeutet, dass die einzelnen Prädiktoren des AV unterschiedliche Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber messen, was der Intention eines mehrstufigen AV entspricht.

Betrachtet man die Kontrollvariablen, haben sowohl das Geschlecht und punktuell auch die Schulbildung einen signifikanten Einfluss auf einzelne Bestandteile des AV. Dabei ist auffällig, dass anders als im vorangegangenen Jahrgang 2018, ein nicht unerheblicher Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und den Leistungen im Diktat dahingehend nachgewiesen wird, dass die Frauen bessere Ergebnisse als die Männer erzielen (vgl. Tab. 9). Hingegen gibt es bei den Frauen keine signifikante Korrelation mehr zwischen dem Geschlecht und dem Vorstellungsgespräch. In der Studie aus 2018 waren die Männer zusätzlich zum Sport auch im kognitiven Test besser. Die Frauen hatten ausschließlich bessere Ergebnisse im Vorstellungsgespräch.

		<i>n</i>	Note <i>MW</i>	<i>SD</i>
Diktat*	männlich	111	3.37	0.87
	weiblich	40	2.90	0.78
	Gesamt	151	3.25	0.87
Kognitiver Test	männlich	111	2.83	0.40
	weiblich	40	2.95	0.22
	Gesamt	151	2.86	0.36
Sport*	männlich	111	3.23	0.81
	weiblich	40	3.55	0.73
	Gesamt	151	3.32	0.80
Vorstellungsgespräch	männlich	111	2.72	0.67
	weiblich	40	2.56	0.59
	Gesamt	151	2.68	0.65
Gesamtergebnis AV	männlich	111	3.03	0.35
	weiblich	40	2.98	0.30
	Gesamt	151	3.02	0.34

Tab. 9: Mittelwertunterschiede zwischen dem Geschlecht und den Prädiktoren. * $p < .05$.

Das Alter hat wie schon in der Untersuchungsgruppe 2018 keinen nachweislichen Einfluss auf die Prädiktoren (vgl. Anlage 1, Tab. 2).

Hinsichtlich der Schulbildung zeigen sich mit einer Ausnahme keine signifikanten Unterschiede zwischen Bewerberinnen und Bewerbern mit einem Abschluss der mittleren Reife oder mit mindestens

der Fachhochschulreife. Nur in der Testnote erzielen die Bewerbenden mit mittlerer Reife signifikant bessere Ergebnisse (vgl. Anlage 1, Tab. 3).

Während sich bei der Betrachtung des WIT-2 insgesamt keine signifikanten Zusammenhänge zu den anderen Prädiktoren und den soziodemografischen Variablen zeigen, gibt es bei der Betrachtung der einzelnen Dimensionen des WIT-2 ausschließlich signifikante Wechselwirkungen zwischen dem rechnerischen Denken und dem Vorstellungsgespräch dahingehend, dass mit besseren Ergebnissen im rechnerischen Denken die Bewertungen im Vorstellungsgespräch schlechter sind (vgl. Tab. 10²⁴). Die durchgängig signifikanten Zusammenhänge zwischen den Teilbereichen des kognitiven Tests und der Testgesamtnote sind erwartbar, da sich die Testnote aus den Ergebnissen in den Teilbereichen ergibt.

Analoge Korrelationen hinsichtlich der räumlichen und schlussfolgernden Testwerte und dem Vorstellungsgespräch können – anders als im vorangegangenen Jahrgang 2018 – nicht gefunden werden.

	WIT-2 sprachlich	WIT-2 rechnerisch	WIT-2 räumlich	WIT-2 schlussfolgern	WIT 2 Merkfähigkeit
Diktat	-	-	-	-	-
Kognitiver Test	-.31***	-.43***	-.39***	-.51***	-.26**
Sporttest	-	-	-	-	-
VG	-	.23**	-	-	-
Geschlecht	-.19*	-.24**	-	-.28***	-
Alter	-	-	-	-	-
Schulbildung	-	-	-	-	-.22*

Tab. 10: Korrelationen (r) zwischen den Bestandteilen des AV, den Kontrollvariablen und den Teilergebnissen des kognitiven Tests. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

Bei den soziodemografischen Variablen beeinflusst das Geschlecht die sprachlichen, die rechnerischen und die schlussfolgernden Teilbereiche des WIT-2 dahingehend, dass männliche Bewerber in diesen Bereichen nachweislich besser abschneiden (siehe Tab. 11). Allerdings wirken sich diese Unterschiede in den Testdimensionen nicht auf die Gesamtnote des Tests aus.

Bei der Einstellungsgruppe aus 2018 zeigten sich diese Geschlechtsunterschiede ebenfalls schon im numerischen und schlussfolgernden Denken, aber nicht im sprachlichen Denken.

²⁴ Die vollständigen Korrelationen sind in der Anlage 2, Tab. 2 aufgeführt.

		<i>n</i>	Standardwerte <i>MW</i>	<i>SD</i>
WIT-2 sprachlich*	männlich	110	105.69	6.18
	weiblich	40	103.03	5.26
	Gesamt	150	104.98	6.05
WIT-2 numerisch*	männlich	110	104.40	7.07
	weiblich	40	100.90	6.90
	Gesamt	150	103.47	7.17
WIT-2 schlussfolgernd*	männlich	110	106.55	5.41
	weiblich	40	103.18	4.78
	Gesamt	150	105.65	5.44

Tab. 11: Signifikante Mittelwertunterschiede zwischen dem Geschlecht und dem WIT-2²⁵. * $p < .05$.

Das Alter hat wie bei der Gesamtestnote keine signifikanten Zusammenhänge zu den Testdimensionen. Bei der Schulbildung gibt es ausschließlich Korrelationen zur Merkfähigkeit. Hier erzielen Bewerbende mit mittlerer Reife bessere Ergebnisse (vgl. Tab. 12).

		<i>n</i>	Standardwerte <i>MW</i>	<i>SD</i>
Merkfähigkeit*	Mittlere Reife	50	108.10	7.20
	FHS-Reife	100	105.16	7.06
	Gesamt	150	106.14	7.22

Tab. 12: Signifikante Mittelwertunterschiede zwischen der Schulbildung und den Dimensionen des WIT-2. * $p < .05$.

Hinsichtlich des Gesamtwertes des Vorstellungsgespräches gibt es keine signifikanten Zusammenhänge zu den anderen Prädiktoren (mit Ausnahme des gegenläufigen Zusammenhangs zum rechnerischen Denken). Betrachtet man die sechs Dimensionen des VG, können Zusammenhänge zwischen dem Diktat und der Sachbezogenheit dahingehend aufgezeigt werden, dass mit besseren Ergebnissen im Diktat schlechtere Bewertungen in der Sachbezogenheit einhergehen (vgl. Tab. 13²⁶).

²⁵ Hinweis: Bei den Subtests ist 1 Teilnehmender weniger aufgeführt, da hier der Test am PC abgestürzt war und der Bewerbende keine Nachteile haben sollte.

²⁶ Die vollständigen Korrelationen finden sich in der Anlage 2, Tab. 3.

	Analytische Fähigkeit	Kommunikationsfä.	Sachbezogenheit	Kontaktfähigkeit	Emotionale Stabilität	Berufsvorstellungen
Diktat	-	-	-.22*	-	-	-
Kognitiver Test	-	-	-	-	-	-
Sporttest	-	-	-	-	-	-
VG	.85***	.84***	.83***	.83***	.82***	.82***
Geschlecht	-	-.26***	-	-	-	-
Alter	.17*	-	-	-	-	-
Schulbildung	-	-	-	-	-	-

Tab. 13: Korrelationen (r) zwischen den Bestandteilen des AV, den Kontrollvariablen und den Kriterien des VG. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

Bei den soziodemografischen Variablen gibt es ausschließlich Zusammenhänge zwischen dem Geschlecht und der Kommunikationsfähigkeit. Hier erreichen die Frauen bessere Leistungen als die Männer (vgl. Tab. 14). Zudem gibt es signifikante Zusammenhänge zwischen dem Alter und den analytischen Fähigkeiten. Je älter die Bewerbenden sind, umso bessere Ergebnisse erreichen sie. Allerdings zeigt sich dieser Zusammenhang nicht mehr bei der Aufteilung in Altersgruppen, sodass auf eine Darstellung verzichtet wird. Für die Schulbildung lassen sich keine Zusammenhänge nachweisen.

		n	MW	SD
Kommunikationsfähigkeit*	männlich	111	2.80	0.76
	weiblich	40	2.36	0.55
	Gesamt	151	2.68	0.74

Tab. 14: Signifikante Mittelwertunterschiede zwischen dem Geschlecht und der Kommunikationsfähigkeit. * $p < .05$.

4.2.2 Zusammenhänge zwischen den Kriterien

Bei der Untersuchung der Wechselwirkungen zwischen den neun Kriterien aus der Ausbildung zur Polizeimeisterin bzw. zum Polizeimeister wurden zwischen fast allen Ausbildungskriterien signifikante Zusammenhänge festgestellt. Dies ergibt sich aufgrund der in sich aufbauenden Ausbildungsinhalte und dem Wechsel von theoretischen und praktischen Leistungsanforderungen (vgl. Anlage 2, Tab. 4).

4.2.3 Zusammenhänge zwischen den Prädiktoren und den Kriterien

Die Korrelation zwischen Prädiktoren und Kriterien ist eines der wichtigsten Verfahren der Validitätsanalyse dieser Evaluation. Da signifikante Korrelationskoeffizienten auf starke Zusammenhänge hindeuten, werden diese in den weiteren Untersuchungen näher betrachtet.

Insgesamt gibt es zahlreiche signifikante Zusammenhänge zwischen den Prädiktoren Diktat, Vorstellungsgespräch, dem Gesamtergebnis des AV und den Ausbildungskriterien (vgl. Tab. 15). Da die Bewertungsskalen in gegenläufige Richtung gehen, d.h. in den Bestandteilen des AV sind die Leistungen besser, je niedriger der Wert ist und in den Ausbildungskriterien sind die Leistungen besser, je höher der Wert ist, bedeuten negative Korrelationskoeffizienten, dass bessere Ergebnisse in den genannten Bestandteilen im AV mit besseren Leistungen in der Ausbildung einhergehen.

Im Vergleich zur Evaluation des Jahrgangs 2018 gewinnt das Diktat deutlich an Vorhersagekraft. Auch das Vorstellungsgespräch und das Gesamtergebnis des AV haben insgesamt höhere signifikante Korrelationskoeffizienten als in der Untersuchung 2018. Bei differenzierterer Betrachtung der Zusammenhänge zeigt sich folgendes Bild:

Das Diktat gehört neben dem Vorstellungsgespräch zu den wichtigsten Bestandteilen dieser Untersuchung. Es zeigt in vier von neun Ausbildungskriterien signifikante Zusammenhänge zum Gesamtergebnis der Basis- und Modulausbildung sowie zu den theoretischen Anteilen dieser beiden Ausbildungsabschnitte (siehe Anlage 2, Tab. 5). Betrachtet man die einzelnen Fächer in der BA genauer, lassen sich in zehn von 14 Fächern signifikante Korrelationen nachweisen. Hinsichtlich der Gesamtergebnisse in den Modulen zeigt das Diktat in drei von sechs Modulen (M 1, M 3, M 4) signifikante Korrelationen (siehe Anlage 2, Tab. 6 und 7). Damit ist das Diktat ein wichtiger Prädiktor für zahlreiche Ausbildungsleistungen.

Der kognitive Leistungstest ist für keines der Kriterien vorhersagefähig (vgl. Tab. 15). Betrachtet man die einzelnen Fächer in der Ausbildung sowie die Modulgesamtnoten, gibt es ausschließlich zwei signifikante Zusammenhänge des Tests mit den Fächern Deutsch und BVR/RöD (vgl. Anlage 2, Tab. 6).

Analysiert man die Dimensionen des kognitiven Tests mit den Kriterien genauer, lässt sich ausschließlich ein signifikanter Zusammenhang zwischen den Ergebnissen des schlussfolgernden Denkens und dem Praktikum dahingehend feststellen, dass bessere Leistungen im schlussfolgernden Denken mit besseren Leistungen im Praktikum einhergehen (vgl. Anlage 2, Tab. 5). Hier ist zu beachten, dass positive Korrelationen wünschenswert sind, da bei beiden Variablen steigende Werte mit besseren Leistungen assoziiert sind. Zusammenhänge zwischen der Merkfähigkeit und der

Modulausbildung gesamt und MA Theorie liegen etwas über dem angestrebten Signifikanzniveau (vgl. Tab. 15).

Auffällig beim Vergleich zur Vorjahresuntersuchung 2018 ist, dass die seinerzeit nachgewiesenen Zusammenhänge zwischen der verbalen Dimension des kognitiven Leistungstests (entspricht dem sprachlichen Teil des WIT-2) mit beinahe allen Kriterien außer dem Praktikum in der aktuellen Evaluation nicht mehr auftreten.

Von den fünf Testdimensionen hat das rechnerische Denken mit vier von 11 Fächern (Politik, PDK, Psychologie, ETR) die meisten Zusammenhänge. Aber auch die anderen Testdimensionen (sprachlich, schlussfolgern, Merkfähigkeit) haben signifikante Korrelationen für jeweils ein Fach. Bei den Gesamtnoten der Module weist die Merkfähigkeit mit zwei von sechs Modulen (M 1, M 4) die meisten Zusammenhänge auf (siehe Anlage 2, Tab. 6 und 7).

Bei den acht Subtests des WIT-2 können ebenfalls keine Zusammenhänge zu den Kriterien gefunden werden. Aber für die einzelnen Fächer in der BA gibt es für alle Subtests, mit Ausnahme der Spiegelbilder, signifikante Zusammenhänge (vgl. Anlage 2, Tab. 8). Zwischen den Gesamtnoten einzelner Module und den Subtests gibt es ausschließlich positive signifikante Korrelationskoeffizienten zur Merkfähigkeit (M 1, M 4, M 6), zu Spiegelbildern (M 4) und zum Grundrechnen (M 3). Hier gehen bessere Ergebnisse in diesen Subtests mit besseren Gesamtergebnissen in den genannten Modulen einher (vgl. Anlage 2, Tab. 9).

Für den Sportleistungstest gibt es zu keinem Ausbildungskriterium nachweisbare Zusammenhänge. Dies steht nicht im Einklang mit den Ergebnissen der Untersuchung am Jahrgang 2018. Hier wurden signifikante Korrelationen mit den praktischen Teilen der Basis- und Modulausbildung sowie mit dem Gesamtergebnis der LBP festgestellt. In dieser Studie am Jahrgang 2019 lassen sich aber signifikante Zusammenhänge zwischen dem Sportleistungstest und den Sportleistungen in der BA (vgl. Anlage 2, Tab. 6) sowie mit der Gesamtnote in M 1²⁷ und in M 6²⁸ finden (vgl. Anlage 2, Tab. 7). Das bedeutet, dass bessere Ergebnisse im Sporttest mit besseren Sportnoten in der BA sowie in den genannten Modulen in der MA assoziiert sind.

²⁷ Modul 1: Zulassung und Eignung von Personen zum Straßenverkehr.

²⁸ Modul 6: Einsatzbezogenes Training und Sport.

	BA gesamt	BA Theorie	BA Praxis	MA gesamt	MA Theorie	MA Praxis	Praktikum	MP	Gesamtergebnis LBP
	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 143	<i>n</i> = 143	<i>n</i> = 140	<i>n</i> = 116	<i>n</i> = 113	<i>n</i> = 112
Diktat	-.29***	-.32***	-	-.25**	-.29***	-	-	-	-
Kognitiver Test	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Sporttest	-	-	-	-	-	-	-	-	-
VG	-.18*	-.17*	-.16 ²⁹ (<i>p</i> =.05)	-.23*	-.21*	-	-	-.27**	-.36***
Gesamtergebnis AV	-.31***	-.30***	-.17*	-.33***	-.31***	-.22*	-.22*	-.24*	-.40***
WIT-2 sprachlich	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WIT-2 rechnerisch	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WIT-2 räumlich	-	-	-	-	-	-	-	-	-
WIT-2 schlussfolgern	-	-	-	-	-	-	.19*	-	-
WIT-2 Merkfähigkeit	-	-	-	.16 (<i>p</i> =.05)	.16 (<i>p</i> =.05)	-	-	-	-
Geschlecht	.23*	.25*	-	.19*	.23*	-	.21*	.18 (<i>p</i> =.05)	.28*
Alter	.16 (<i>p</i> =.06)	-	.19*	.18*	.16 (<i>p</i> =.05)	.29**	-	-	-
Schulbildung	-	-	-	-	-	-	-.24*	-	-

Tab. 15: Korrelationen (*r*) zwischen den Prädiktoren und den Kriterien. * *p* < .05; ** *p* < .005; *** *p* < .001.

²⁹ Kursiv bedeutet, dass die Korrelationskoeffizienten zwar nicht den hohen Anforderungen des Signifikanzniveaus von *p* < .05 entsprechen, aber dennoch Tendenzen für Zusammenhänge erkennen lassen.

Das Vorstellungsgespräch hat wie schon in der Untersuchung am Jahrgang 2018 die stärksten Zusammenhänge mit den Ausbildungsleistungen. Hier gibt es in sechs von neun Ausbildungskriterien (vgl. Tab. 15) sowie für sechs von 14 Fächern und für vier von sechs Modulgesamtnoten (M 1, M 2, M 4 und M 5) signifikante Zusammenhänge (vgl. Anlage 2, Tab. 5, 6). Damit gehört das Vorstellungsgespräch zu den wichtigsten Verfahrensteilen dieses Auswahlverfahrens. Je besser die Ergebnisse im VG sind, umso besser sind die Leistungen in vielfältigen Ausbildungskriterien, Fächern und Modulen.

Das Gesamtergebnis des AV, welches sich durch die Ergebnisse in den einzelnen Bestandteilen des AV zusammensetzt, hat mit allen neun Ausbildungskriterien signifikante Korrelationen (vgl. Tab. 15). Das bedeutet, dass bessere Gesamtergebnisse im AV mit besseren Ergebnissen in der Ausbildung einhergehen. In der Untersuchung am Jahrgang 2018 war dies für sieben von neun Kriterien der Fall.

Bei den Kontrollvariablen gibt es zahlreiche signifikante Korrelationen zwischen dem Geschlecht und dem Alter zu verschiedenen Leistungskriterien. Für die Schulbildung trifft dies nur für das Praktikum zu (vgl. Tab. 15)³⁰. Diese Ergebnisse decken sich mit denen der Studie am Jahrgang 2018.

Beim Geschlecht gibt es, wie schon in der Studie am Einstellungsjahrgang 2018, signifikante Mittelwertunterschiede in den Kriterien dahingehend, dass die Frauen in sechs von neun Kriterien (in 2018 waren es fünf von neun Kriterien) bessere Ergebnisse als die Männer erreichen (siehe Tab. 16). Diese Mittelwertunterschiede zeigen sich nunmehr vom Beginn bis zum Ende der Ausbildung. Keine Unterschiede gibt es hinsichtlich der praktischen Anteile in der Basis- und Modulausbildung sowie in der mündlichen Prüfung.

		<i>n</i>	Rangpunkte <i>MW</i>	<i>SD</i>
Basisausbildung gesamt*	männlich	107	8.37	1.82
	weiblich	40	9.32	1.71
	Gesamt	147	8.63	1.83
Basisausbildung Theorie*	männlich	107	7.99	2.08
	weiblich	40	9.16	1.84
	Gesamt	147	8.31	2.08
Basisausbildung Praxis	männlich	107	9.80	1.50
	weiblich	40	9.92	1.71
	Gesamt	147	9.83	1.56

³⁰ Die vollständigen Korrelationen finden sich in der Anlage 2, Tab. 4.

		<i>n</i>	Rangpunkte <i>MW</i>	<i>SD</i>
Modulausbildung gesamt*	männlich	103	8.11	2.25
	weiblich	40	8.79	2.38
	Gesamt	143	8.30	2.29
Modulausbildung Theorie*	männlich	103	7.67	2.28
	weiblich	40	8.72	2.45
	Gesamt	143	7.96	2.37
Modulausbildung Praxis	männlich	103	9.53	1.83
	weiblich	40	9.66	1.56
	Gesamt	143	9.57	1.75
Praktikum*	männlich	82	9.95	1.62
	weiblich	34	10.70	0.94
	Gesamt	116	10.17	1.49
Mündliche Prüfung	männlich	80	8.76	2.32
	weiblich	33	9.59	2.98
	Gesamt	113	8.99	2.54
Gesamtergebnis LBP*	männlich	80	9.05	1.20
	weiblich	32	9.78	1.24
	Gesamt	112	9.26	1.25

Tab. 16: Mittelwertunterschiede zwischen dem Geschlecht und den Kriterien. * $p < .05$.

Hinsichtlich der verschiedenen Altersgruppen zeigen sich in dieser Untersuchungsgruppe keine signifikanten Unterschiede zu den Kriterien. Das ist insofern überraschend, da in der Studie am Jahrgang 2018 besonders die 16-17-Jährigen und 18-19-Jährigen diejenigen waren, die im Vergleich zu den drei anderen Altersgruppen in sieben von neun Kriterien signifikant schlechtere Leistungen erbrachten. Dennoch haben die 16-17-Jährigen in der Basis- und Modulausbildung und in den theoretischen und praktischen Anteilen den schlechtesten Durchschnitt im Vergleich zu den anderen Altersgruppen. Erst mit Beginn des Praktikums nähern sich die Leistungen den anderen Altersgruppen an (vgl. Anl. 1, Tab. 4).

Für die Schulbildung gibt es ausschließlich beim Praktikum signifikante Unterschiede. Hier erreichen Auszubildende mit der mittleren Reife bessere Ergebnisse (siehe Tab. 17). Das ist ebenfalls überraschend, da in der Untersuchung am Jahrgang 2018 die Bewerbenden mit mindestens der Fachhochschulreife diejenigen waren, die bessere Ergebnisse in einzelnen Kriterien erreichten (BA gesamt und BA Theorie).

		<i>n</i>	RP MW	SD
Basisausbildung gesamt	Mittlere Reife	49	8.61	2.04
	FHS-Reife	98	8.64	1.72
	Gesamt	147	8.63	1.83
Basisausbildung Theorie	Mittlere Reife	49	8.27	2.31
	FHS-Reife	98	8.32	1.97
	Gesamt	147	8.31	2.08
Basisausbildung Praxis	Mittlere Reife	49	9.84	1.71
	FHS-Reife	98	9.82	1.49
	Gesamt	147	9.83	1.56
Modulausbildung gesamt	Mittlere Reife	47	8.14	2.58
	FHS-Reife	96	8.38	2.15
	Gesamt	143	8.30	2.29
Modulausbildung Theorie	Mittlere Reife	47	7.92	2.52
	FHS-Reife	96	7.98	2.30
	Gesamt	143	7.96	2.37
Modulausbildung Praxis	Mittlere Reife	45	9.51	1.89
	FHS-Reife	95	9.59	1.69
	Gesamt	140	9.56	1.75
Praktikum*	Mittlere Reife	36	10.60	1.55
	FHS-Reife	80	9.97	1.43
	Gesamt	116	10.17	1.49
Mündliche Prüfung	Mittlere Reife	34	9.40	2.73
	FHS-Reife	79	8.83	2.46
	Gesamt	113	8.99	2.54
Gesamtergebnis LBP	Mittlere Reife	33	9.57	1.33
	FHS-Reife	79	9.13	1.20
	Gesamt	112	9.26	1.25

Tab. 17: Mittelwertunterschiede zwischen der Schulbildung und den Kriterien. * $p < .05$.

4.3 Überprüfung der Vorhersage der Kriterien durch die Prädiktoren

Nun wird mit Hilfe von multiplen Regressionsanalysen die Vorhersagekraft des Gesamtergebnisses des Auswahlverfahrens betrachtet. Es wird statistisch geprüft, inwieweit das Gesamtergebnis im AV die Laufbahnprüfung und die anderen Ausbildungskriterien und damit den Ausbildungserfolg vorhersagen kann. Dabei zeigt das R^2 , wie gut das geschätzte Modell zu den erhobenen Daten passt und wie gut eine Vorhersage der Ausbildungskriterien durch das Gesamtergebnis im AV erfolgen kann. R^2 kann Werte zwischen 0 und 1 annehmen. 0 bedeutet, dass das Modell keine Erklärungskraft besitzt, 1 bedeutet, dass das Modell die beobachteten Werte perfekt vorhersagen kann. Je höher der R^2 -Wert, desto besser ist die Passung zwischen Modell und Daten. Da die soziodemografischen Variablen Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss signifikante Zusammenhänge mit den Ausbildungskriterien aufweisen (siehe Tab. 15), wird für diese Variablen in der Regression kontrolliert (Einschlussmethode).

Die Regressionsanalysen ergaben, dass die soziodemografischen Variablen mit Ausnahme für die BA Praxis und die mündliche Prüfung eine signifikante Vorhersage von sechs bis zehn Prozent für die Ausbildungskriterien haben (vgl. Anlage 3, Tab. 1, 2, 3). Nach Kontrolle von Geschlecht, Alter und Bildungsabschluss kann die Gesamtnote des AV weitere 10 Prozent Varianz für die LBP mit einem mittleren Effekt aufklären ($Beta = .32, p < .001$). Das bedeutet, dass bessere Ergebnisse im AV mit besseren Ergebnissen in der LBP einhergehen. Insgesamt liegt damit unter Berücksichtigung der soziodemografischen Daten eine signifikante Vorhersage der Gesamtnote des AV von 20 Prozent für die Laufbahnprüfung, dem Endergebnis der Ausbildung, vor ($R^2 = .20, p < .001$).

Auch die Leistungen in den anderen Ausbildungskriterien, nämlich BA gesamt, BA Theorie, BA Praxis, MA gesamt, MA Theorie, MA Praxis und Praktikum, werden nach Kontrolle der soziodemografischen Daten durch die Gesamtnote des AV zwischen vier (BA Praxis, MA Praxis und Praktikum) bis 13 Prozent (MA gesamt) signifikant vorhergesagt. Auch hier gehen bessere Ergebnisse in der Gesamtnote des AV mit besseren Ergebnissen in der Ausbildung einher. Dies trifft mit Ausnahme der mündlichen Prüfung signifikant für alle anderen Ausbildungsabschnitte zu. Damit können insgesamt unter Berücksichtigung von Geschlecht, Alter, Bildungsstand und der Gesamtnote im AV zwischen bis zu 18 Prozent an Ausbildungsleistungen vorhergesagt werden (siehe Anlage 3, Tab. 1, 2, 3).

Des Weiteren wird mittels multipler Regressionsanalysen untersucht, ob und welche Bestandteile des Auswahlverfahrens wie viel der Varianz der Ausbildungskriterien vorhersagen können. Auch hier wird für die soziodemografischen Daten aufgrund ihrer signifikanten Zusammenhänge mit den Ausbildungskriterien kontrolliert. Danach werden die vier Bestandteile des AV (Diktat, Test, Sport und VG) in die Regressionsanalyse aufgenommen (Einschlussmethode), um den Vorhersagewert aller

Bestandteile zusammen sowie den individuellen Vorhersagewert jedes einzelnen Bestandteils des AV zu erfassen.

Zunächst wird mit Hilfe von R^2 bestimmt, wie gut eine Vorhersage der Ausbildungskriterien durch alle vier Bestandteile möglich ist. Weiterhin gibt der Regressionskoeffizient (*Beta*) an, wie groß der individuelle Vorhersagewert jedes einzelnen Bestandteils ist. Diese Regressionskoeffizienten können in Bezug auf die Effektstärke interpretiert werden, wobei ein *Beta* von .10 als kleine, ein *Beta* von .30 als mittlere und ein *Beta* von .50 als große Effekte gelten³¹.

Nach Kontrolle der soziodemografischen Variablen, die bereits 10 Prozent der Ergebnisse der LBP vorhersagen, können durch die einzelnen Bestandteile des AV zusammen zusätzliche 14 Prozent der Ergebnisse der Laufbahnprüfung signifikant vorhergesagt werden. Insgesamt werden damit die Ergebnisse der LBP mit 25 Prozent vorhergesagt ($R^2 = .25, p < .001$). Dabei ist das Vorstellungsgespräch allein der stärkste Prädiktor für die LBP mit einem mittleren Effekt (*Beta* = .34, $p < .001$). Das bedeutet, dass mit besseren Ergebnissen im VG bessere Ergebnisse in der LBP assoziiert sind (vgl. Anlage 3, Tab. 6).

Auch die Leistungen in den Ausbildungskriterien BA gesamt, BA Theorie, MA gesamt und MA Theorie werden nach Kontrolle der soziodemografischen Daten durch die einzelnen Bestandteile des AV zusammen mit zusätzlich zehn bis 13 Prozent signifikant vorhergesagt. Unter Berücksichtigung von Alter, Geschlecht, Bildungsstand sowie den vier Bestandteilen des AV sind diese Ausbildungsleistungen damit insgesamt zwischen 19 Prozent (MA Theorie) bis 21 Prozent (BA Theorie) vorhersagefähig. Dabei sind ausschließlich das Diktat und das Vorstellungsgespräch für diese Kriterien mit kleinen bis mittleren Effektstärken signifikant prädiktiv (vgl. Anlage 3, Tab. 4, 5, 6). Das bedeutet, dass bessere Ergebnisse im Diktat und im Vorstellungsgespräch mit besseren Ergebnissen in den Ausbildungskriterien einhergehen.

Für die praktischen Teile in der BA und MA, das Praktikum und die mündliche Prüfung gibt es keine signifikanten Vorhersagen durch die Bestandteile des AV. Insgesamt können damit die Leistungen in den theoretischen Teilen der Ausbildung (BA Theorie und MA Theorie) stärker vorhergesagt werden als in den praktischen Teilen.

Zusammenfassend hat damit das Vorstellungsgespräch, wie schon in der Studie aus dem Jahr 2008³² und in der Studie am Ausbildungsgang 2018³³ eine signifikante Vorhersage für den Ausbildungserfolg

³¹ Cohen, 1988.

³² Neick (2008).

³³ Neick, Wassermann, Pansow (2021).

in vielfältigen Leistungskriterien. Auch das Diktat kann wieder eine gute Vorhersage für ein erfolgreiches Abschneiden in den verschiedenen Kriterien geben, wie schon in der Studie von 2008³⁴.

Der kognitive Test und der Sporttest geben keine Vorhersage für die Ausbildungskriterien. Betrachtet man den Sporttest im AV differenzierter, gibt es signifikante Vorhersagen für die Sportleistungen in der Basisausbildung ($R^2 = .07$, $p = .004$, $Beta = -.25$) sowie in der Modulausbildung in M 6 ($R^2 = .70$, $p = .04$, $Beta = -.17$). Hier gehen mit besseren Ergebnissen im Sporttest bessere Leistungen in der Sportausbildung einher.

4.4 Weitere Analysen zur Rangreihe, den Entlassenen und Wiederholungsprüfungen

4.4.1 Bedeutung der Rangreihe

Um weitere Erkenntnisse hinsichtlich der Rangreihe und den entsprechenden Ausbildungsleistungen zu gewinnen, werden alle Eingestellten entsprechend ihres Gesamtergebnisses aus dem AV in eine Rangreihe gebracht und zwei Kategorien zugeordnet. Dabei sind die oberen 50 Prozent die Leistungsstärkeren und die unteren 50 Prozent die Leistungsschwächeren.

Hinsichtlich des Geschlechts sind signifikant mehr Frauen in den oberen 50 Prozent der Leistungsstärkeren als Männer (Chi^2 -Test = 4.88, $p = .03$) (vgl. Tab. 18).

Geschlecht		Rangreihe AV		Gesamt
		untere 50 %	obere 50 %	
Männlich	Beobachtete Anzahl	61	50	111
	Erwartete Anzahl	55.1	55.9	111
Weiblich	Beobachtete Anzahl	14	26	40
	Erwartete Anzahl	19.9	20.1	40
Gesamt	Beobachtete Anzahl	75	76	151
	Erwartete Anzahl	75	76	151

Tab. 18: Verteilung des Geschlechts in den oberen und unteren 50 Prozent der Rangreihe des AV.

Die Altersgruppen sind im Gegensatz zur Untersuchung am Jahrgang 2018 beim Vergleich der oberen und unteren 50 % der Rangreihe im AV annähernd gleich verteilt (Chi^2 -Test = 1.64, $p = .80$, *ns*) (vgl. Tab.

³⁴ Neick, 2008.

19). In 2018 waren die 16-17 Jährigen sowie die 18-19 Jährigen stärker in der unteren Hälfte der Rangreihe vertreten.

Altersgruppe		Rangreihe AV		Gesamt
		untere 50 %	obere 50 %	
16-17 Jahre	Beobachtete Anzahl	25	26	51
	Erwartete Anzahl	25.3	26.7	51
18-19 Jahre	Beobachtete Anzahl	50	50	100
	Erwartete Anzahl	49.7	50.3	100
20-24 Jahre	Beobachtete Anzahl	23	27	50
	Erwartete Anzahl	24.8	25.2	50
25-29 Jahre	Beobachtete Anzahl	9	5	14
	Erwartete Anzahl	7	7	14
30+ Jahre	Beobachtete Anzahl	5	4	9
	Erwartete Anzahl	4.5	4.5	9
Gesamt	Beobachtete Anzahl	75	76	151
	Erwartete Anzahl	75	76	151

Tab. 19: Verteilung der Altersgruppen in den oberen und unteren 50 Prozent der Rangreihe des AV.

Bei der Schulbildung zeigt sich ebenfalls ein ausgeglichenes Bild (χ^2 -Test = .01, $p = .91$, *ns*)(siehe Tab. 20), während in der Studie aus 2018 mehr Personen mit einem Schulabschluss der mittleren Reife in den unteren 50 Prozent der Rangreihe vertreten waren.

Schulbildung		Rangreihe AV		Gesamt
		untere 50 %	obere 50 %	
Mittlere Reife	Beobachtete Anzahl	25	26	51
	Erwartete Anzahl	25.3	26.7	51
Mind. FHS-Reife	Beobachtete Anzahl	50	50	100
	Erwartete Anzahl	49.7	50.3	100
Gesamt	Beobachtete Anzahl	75	76	151
	Erwartete Anzahl	75	76	151

Abb. 20: Verteilung der Schulbildung in den oberen und unteren 50 Prozent der Rangreihe im AV.

Betrachtet man die Ergebnisse aus dem AV, stellt man erwartungsgemäß Unterschiede zwischen den oberen und den unteren 50 Prozent fest. Hier schneiden die oberen 50 Prozent in allen Teilen des AV signifikant besser ab (siehe Anlage 4, Tab. 1). In der Untersuchung am Einstellungsjahrgang 2018 waren

die Ergebnisse ähnlich. Nur beim Vorstellungsgespräch fanden sich keine Unterschiede zwischen den beiden Gruppen.

Es ergeben sich ebenfalls hoch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich aller Kriterien in der Ausbildung. Diejenigen unter den oberen 50 Prozent der Rangreihe aus dem AV erzielen durchgängig bessere Leistungen als diejenigen in den unteren 50 Prozent der Rangreihe. Das zeigt sich beispielsweise besonders stark in der Basis- und Modulausbildung sowie in der mündlichen Prüfung. So beträgt z. B. der Mittelwertunterschied zwischen den oberen und unteren 50 Prozent in der Modulausbildung 1.51 RP (obere 50 %: 9.05 RP „befriedigend“ versus untere 50 %: 7.54 RP „ausreichend“) (siehe Anlage 4, Tab. 3).

Das unterstützt erneut die Bedeutung der Rangreihe für das Leistungsvermögen in der Ausbildung noch stärker als in der Untersuchung am Jahrgang 2018. Hier zeigten sich nur signifikante Unterschiede in der Basis- und Modulausbildung sowie in der Gesamtnote der Laufbahnprüfung.

Bei den Entlassungen gibt es nur marginale (nicht signifikante) Unterschiede zwischen den oberen und unteren 50 Prozent der Rangreihe. So ist die Anzahl derjenigen, die die Ausbildung bestanden haben, annähernd gleich (obere 50 %: $n = 58$, untere 50 %: $n = 54$) ebenso wie die Anzahl derjenigen, die aus verschiedenen Gründen entlassen wurden (obere 50 %: $n = 18$; untere 50 %: $n = 21$). Das ist überraschend, da in der Studie aus 2018 deutlichere Unterschiede zwischen den Gruppen zu finden waren.

4.4.2 Gruppe der Entlassenen

Von den 151 Eingestellten des Jahrgangs 2019 in der Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt beendeten insgesamt 39 Auszubildende (25.83 %) die polizeiliche Ausbildung aus verschiedenen Gründen vorzeitig (vgl. Tab. 21). Im Jahrgang 2018 gab es 37 Entlassungen bei 189 Eingestellten (19.6 %). Dies entspricht einem Anstieg von 6.23 Prozent Entlassungen im Ausbildungsjahrgang 2019 gegenüber dem Ausbildungsjahrgang 2018. Die Mehrheit (21.19 %) wurde dabei bereits in der Basisausbildung entlassen (2018 waren es 14.3 % in der BA).

Gesamtgruppe: <i>N</i> = 151		<i>n</i>	Prozent
Entlassene gesamt		39	25.82
Entlassene in der Basisausbildung – davon:		32	21.19
Dienstliche Gründe:	Entlassung aufgrund nicht bestandener Prüfung (inkl. Wiederholungsprüfungen) oder Antrag auf Wiederholung wurde nicht gestellt	26	66.67
	Entlassung auf eigenen Antrag (Disziplinarverfahren)	2	5.13
Persönliche Gründe:	Entlassung auf eigenen Antrag (sonstige Gründe – kündigten bereits in den ersten 6 Monaten)	4	10.26
Entlassene in der Modulausbildung – davon:		6	3.97
Dienstliche Gründe	Entlassung wegen nicht bestandener Modulprüfung/-en	3	7.70
	Entlassung auf eigenen Antrag (Disziplinarverfahren)	2	5.13
	Entlassung auf eigenen Antrag (Kündigung aufgrund zu vieler nicht bestandener Modulprüfungen)	1	2.56
Entlassene in der Mündlichen Prüfung wegen Nichtbestehen		1	0.66

Tab. 21: Übersicht über die Gründe der Entlassungen während der Ausbildung.

Vergleicht man die Ergebnisse im AV zwischen den Entlassenen und den Erfolgreichen, gibt es keine signifikanten Unterschiede. Auch unter Berücksichtigung der Kriterien im Vorstellungsgespräch und explizit der Berufsmotivation unterscheiden sich die Gruppen nicht. Das bedeutet, dass die Eignung bzw. Nichteignung im Auswahlverfahren derzeit nicht erkennbar wäre (siehe Tab. 22). Die Gründe für das Ausscheiden sind dabei sehr vielfältig (siehe Tab. 21).

		<i>N</i>	Note <i>MW</i>	<i>SD</i>
Diktat	Erfolgreiche	112	3.17	0.87
	Entlassene	39	3.46	0.83
	Gesamt	151	3.24	0.87
Kognitiver Test	Erfolgreiche	112	2.88	0.36
	Entlassene	39	2.82	0.39
	Gesamt	151	2.82	0.39
Sporttest	Erfolgreiche	112	3.35	0.79
	Entlassene	39	3.27	0.86
	Gesamt	151	3.32	0.80

		<i>N</i>	Note <i>MW</i>	<i>SD</i>
Vorstellungsgespräch	Erfolgreiche	112	2.68	0.66
	Entlassene	39	2.66	0.63
	Gesamt	151	2.68	0.65
Gesamtergebnis Auswahlverfahren	Erfolgreiche	112	3.01	0.32
	Entlassene	39	3.05	0.39
	Gesamt	151	3.02	0.34

Tab. 22: Ergebnisse der Entlassenen und Erfolgreichen im AV.

Betrachtet man die Ergebnisse in der Basis- und Modulausbildung zwischen den Entlassenen und den Erfolgreichen, gibt es erwartbar durchgängig hoch signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen (vgl. Anlage 4, Tab. 4).

4.4.3 Rolle der Wiederholungsprüfungen

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der auf potentiell Leistungsvmögen schließen lassen könnte, sind Wiederholungsprüfungen. In diesem Jahrgang wurden sowohl die ersten als auch die zweiten Wiederholungsprüfungen erfasst. Wird die zweite Wiederholungsprüfung endgültig nicht bestanden, führt dies zur Entlassung. Nachfolgend werden ausschließlich die Wiederholungsprüfungen in der BA betrachtet, da hier mit 32 Auszubildenden die Mehrheit die Ausbildung beendete. Die Wiederholungsprüfungen in der MA finden aufgrund der geringen Stichprobengröße keine Berücksichtigung.

Insgesamt haben in der Basisausbildung 46.26 Prozent aller Auszubildenden die Möglichkeit mindestens einer ersten Wiederholungsprüfung wahrgenommen (vgl. Tab. 23). Dabei wurden bis zu acht Fächer mindestens einmal nachgeschrieben.

	Häufigkeit	Prozent
keine Wiederholungen	79	53.74
mindestens eine 1. Wiederholungsprüfung	68	46.26
Gesamt	147	100.0

Tab. 23: Erste Wiederholungsprüfungen in der Basisausbildung.

Betrachtet man die Verteilung der ersten Wiederholungsprüfungen zeigt sich, dass auch in der Gruppe der Erfolgreichen die Möglichkeit der 1. Wiederholungsprüfung mehrfach genutzt wurde (vgl. Tab. 24).

1. Wiederholungsprüfung	Erfolgreiche	Entlassene	<i>n</i>
1	31 (93.94 %)	2 (6.06 %)	33
2	8 (80.00 %)	2 (20.00 %)	10
3	9 (81.82 %)	2 (18.18 %)	11
4	2 (28.57 %)	5 (71.43 %)	7
5	2 (50.00 %)	2 (50.00 %)	4
6	1 (50.00 %)	1 (50.00 %)	2
7	-	-	-
8	1 (100 %)	-	1
	54 (93.10 %)	14 (6.90 %)	68

Tab. 24: Erste Wiederholungsprüfungen in der Basisausbildung.

Dabei sind die Fächer mit der höchsten Anzahl an ersten Wiederholungsprüfungen im Besonderen Verwaltungsrecht/Recht des öffentlichen Dienstes (28 x), Eingriffsrecht I (25 x) und Nebenstrafrecht (16 x).

Die Möglichkeit der zweiten Wiederholungsprüfung haben in der Basisausbildung noch 25.53 Prozent (*n* = 39) genutzt (siehe Tab. 25).

	Häufigkeit	Prozent
keine 2. Wiederholungen	108	73.47
2. Wiederholungsprüfung	39	25.53
Gesamt	147	100.00

Tab. 25: Zweite Wiederholungsprüfungen in der Basisausbildung.

Laut APO³⁵ ist innerhalb der Ausbildung eine zweite Wiederholungsprüfung für bis zu drei Prüfungen zulässig. Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Erfolgreichen und den Entlassenen. Bei den Entlassenen wäre eine zweite Wiederholungsprüfung mit 69.23 Prozent erheblich höher als bei den Erfolgreichen gewesen. Zudem wäre die zweite Wiederholungsprüfung bei den Entlassenen bis zu fünfmal notwendig gewesen (vgl. Tab. 26).

³⁵ <https://www.landesrecht-mv.de/bsmv/document/jlr-PolVollzGDAPrOMVrahmen>. Entnommen am 16.06.2023.

2. Wiederholungsprüfung	Erfolgreiche	Entlassene	<i>n</i>
1	11 (53.38 %)	10 (46.62 %)	21
2	1 (7.14 %)	13 (92.86 %)	14
3	-	1 (100.00 %)	1
4	-	2 (100.00 %)	2
5	-	1 (100.00 %)	1
	12 (30.77 %)	27 (69.23 %)	39

Tab. 26: Zweite Wiederholungsprüfungen in der Basisausbildung.

Dabei wurden die meisten zweiten Wiederholungsprüfungen in der Basisausbildung in Strafrecht II (15 x), Eingriffsrecht I (12 x) und Staats- und Verfassungsrecht (9 x) geschrieben.

4.4.4 Rolle von Kontrollvariablen

Bei der Betrachtung des Geschlechts sind die Männer (79.5 %) nach wie vor stärker unter den Entlassenen vertreten (siehe Tab. 27). Dies entspricht nicht dem Anteil in der Gesamtstichprobe (73.5 %). Bei den Frauen stehen 20.5 Prozent der Entlassenen 26.5 Prozent in der Gesamtstichprobe gegenüber. Der Anteil der Frauen, die vorzeitig entlassen wurden, ist im Verhältnis zum Jahrgang 2018 etwas angestiegen.

	Häufigkeit	Prozent
männlich	31	79.5
weiblich	8	20.5
Gesamt	39	100.0

Tab. 27: Übersicht über das Geschlecht bei den Entlassenen.

Hinsichtlich des Alters ist der Mittelwert bei den Entlassenen 19.67 Jahre ($SD = 3.81$). Die Altersspanne variiert von 16 bis 29 Jahren (vgl. Tab. 28). Der Anteil der Altersgruppen der 16-17 bzw. 18-19 Jährigen ist mit insgesamt 61.5 Prozent höher als deren Gesamtanteil im Jahrgang 2019 mit 51.7 Prozent (vgl. Tab. 3). Allerdings ist er niedriger als im Ausbildungsgang 2018. Hier betrug er 70.2 Prozent.

	Häufigkeit	Prozent
16-17 Jahre	8	20.5
18-19 Jahre	16	41.0
20-24 Jahre	11	28.2
25-29 Jahre	1	2.6
Gesamt	39	100.0

Tab. 28: Übersicht über die Alterskategorien bei den Entlassenen.

Bei der Schulbildung sind die Anteile unter den Entlassenen annähernd gleich verteilt (vgl. Tab. 29). Dies ist insofern überraschend, da im Ausbildungsgang 2018 die überwiegende Mehrheit mit 62.2 Prozent über einen Abschluss, der mindestens der Fachhochschulreife entsprach, verfügte (siehe Tab. 29).

	Häufigkeit	Prozent
Mittlere Reife	18	46.2
Mindestens FHS-Reife	21	53.8
Gesamt	39	100.0

Tab. 29: Übersicht über die Schulbildung bei den Entlassenen.

Insgesamt gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen den Gruppen der Entlassenen und der Erfolgreichen beim Geschlecht, beim Alter, bei der Schulbildung und bei den Ergebnissen im AV. Auch die Unterschiede hinsichtlich der Entlassungen in den einzelnen Seminargruppen (SG) sind statistisch nicht signifikant. Dennoch ist es auffällig, dass in den SG IV und V die höchsten Entlassungsquoten mit jeweils zehn Abbrechenden vertreten sind (vgl. Tab. 30).

	Seminargruppe						Gesamt
	I	II	III	IV	V	VI	
Erfolgreiche	22	21	18	15	15	21	112
Entlassene	3	4	7	10	10	5	39
Gesamt	25	25	25	25	25	26	151

Tab. 30: Übersicht über die Entlassungen in den SG.

Bei den Entlassungen aus dem mittleren Polizeivollzugsdienst haben sich 35.1 Prozent ($n = 13$) auch für den gehobenen Dienst beworben.

Aus anderen Bundesländern sind 9 (23.08 %) von 39 Entlassenen. In der Gesamtstichprobe ($N = 151$) beträgt deren Anteil 24.50 Prozent. Er ist also annähernd gleich.

5 Ergebnisinterpretation

Im Rahmen dieser Untersuchung wurde die Ausbildung für den mittleren Polizeivollzugsdienst am Einstellungsjahrgang 2019 evaluiert. Dabei zeigen sich wichtige Erkenntnisse, die für verschiedene Bereiche der FHöVPR sowie der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern relevant sind.

1. Das Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens sagt das Ergebnis der Laufbahnprüfung signifikant vorher. Das bedeutet, dass bessere Ergebnisse im Auswahlverfahren mit besseren Ergebnissen in der Laufbahnprüfung einhergehen. Ebenfalls kann das Ergebnis des Auswahlverfahrens die Leistungen in der Ausbildung signifikant vorhersagen.

Diktat, Vorstellungsgespräch und Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens haben eine hohe prognostische Validität für den Erfolg in der Ausbildung. Dabei ist das Vorstellungsgespräch der stärkste Prädiktor für den Ausbildungserfolg.

Der Sportleistungstest hat ausschließlich Vorhersagekraft für die Anforderungen in der Sportausbildung.

Der kognitive Leistungstest ist ein ganz wichtiger Baustein des Auswahlverfahrens, weil leistungsschwächere Bewerbende nicht weiter im Verfahren verbleiben. Der Test differenziert jedoch kaum in der Gruppe, die bestanden hat.

2. Die Untersuchung der Prognosekraft der Rangliste erfolgt nach Zweiteilung in die obere und die untere Hälfte der Rangliste. Die Ergebnisse bestätigen die Prognosen der Untersuchung der einzelnen Tests des Auswahlverfahrens. Die nach dem Gesamtergebnis des Auswahlverfahrens obere Hälfte der Rangliste erzielt zumeist auch bessere Leistungen in der Ausbildung. Damit ist der Platz in der Rangreihe des Auswahlverfahrens relevant für die Erfolgsprognose.

3. In der Untersuchung zeigt sich, dass Zusammenhänge zwischen den einzelnen Teilen des Auswahlverfahrens nicht erkennbar sind. Fehlende Zusammenhänge weisen darauf hin, dass mit den verschiedenen Verfahrensteilen im Auswahlverfahren auch unterschiedliche Kompetenzen gemessen werden. Jeder Teil des Auswahlverfahrens bringt eigene, belastbare Ergebnisse für eine Leistungsprognose. In diesem Sinne kann das vierstufige Auswahlverfahren zur Einstellung in den mittleren Polizeivollzugsdienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern als geeignet und zweckmäßig bezeichnet werden.

4. Die Untersuchung der soziodemografischen Daten Geschlecht, Alter und Schulbildung haben punktuell Einfluss auf die Ergebnisse im Auswahlverfahren. Hier sind die Männer besser im Sport und die Frauen erreichen bessere Ergebnisse im Diktat. In der Ausbildung erreichen die Frauen in sechs von neun Kriterien bessere Leistungen als ihre männlichen Kollegen.

Beim Alter gibt es sowohl im Auswahlverfahren als auch in der Ausbildung keine signifikanten Unterschiede zwischen den verschiedenen Altersgruppen.

Bei der Schulbildung wird zwischen der mittleren Reife und mindestens der Fachhochschulreife unterschieden. Signifikante Unterschiede im Auswahlverfahren gibt es beim kognitiven Leistungstest. Die besseren Ergebnisse erzielen im Durchschnitt die Bewerbenden mit mittlerer Reife. Die Anforderungen der Ausbildung erfüllen die Bewerbenden mit mittlerer Reife und mindestens der Fachhochschulreife annähernd gleich. Nur in der Bewertung der Praktika erzielen Auszubildende mit der mittleren Reife bessere Ergebnisse.

5. Die Gruppe der 16- und 17-Jährigen hat in der Basis- und Modulausbildung den schlechtesten Notendurchschnitt. Die Leistungen gleichen sich mit zunehmender Dauer der Ausbildung an. Der Unterschied zu den anderen Altersgruppen ist nicht mehr so gravierend, wie in der Untersuchung für den Einstellungsjahrgang 2018.
6. Es gibt eine Vielzahl von Gründen, die zu einer Entlassung führen können. Diese liegen sowohl im persönlichen als auch im dienstlichen Bereich. Das Ergebnis im Auswahlverfahren lässt nicht darauf schließen, ob jemand entlassen wird oder nicht.

Das derzeitige System der Bewertungen in der Ausbildung bringt für leistungsschwächere Auszubildende eine Vielzahl von Wiederholungsprüfungen. Berücksichtigt man den psychischen Druck nach Nichtbestehen einer Prüfung und die Mehrbelastung durch die erhöhte Anzahl von Prüfungen in kürzerer Zeit, ist zu schlussfolgern, dass sich für leistungsschwächere Auszubildende die Rahmenbedingungen mit fortlaufender Ausbildung verschlechtern.

Es bleibt weiter eine Herausforderung, das Leistungsvermögen der Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger und das Anforderungsniveau der Ausbildung für den Polizeivollzugsdienst im Blick zu behalten. Es könnte zum Beispiel darüber nachgedacht werden, Prüfungen und Wiederholungsprüfungen besser aufeinander abzustimmen.

6 Fazit

Beginnend mit der Dissertation von Neick³⁶ wurden an der Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege M-V regelmäßig Evaluationen zu den Einstellungsauswahlverfahren der Landespolizei in den mittleren und gehobenen Dienst durchgeführt. Die Untersuchungen nahmen insbesondere die Zusammenhänge zwischen Auswahlverfahren und Studien- oder Ausbildungserfolg in den Blick.

Die Evaluationen der Einstellungsjahrgänge 2018 und 2019 in den mittleren Polizeivollzugsdienst waren besonders wichtig, weil wegen hoher Bedarfe jeweils alle geeigneten Bewerbenden eingestellt wurden und der Anteil derjenigen, die aus unterschiedlichen Gründen nicht das Ausbildungsziel erreichten, mit rund 20 bis 25 Prozent sehr hoch war. Die vorliegende Studie sollte deshalb im Zusammenhang der Untersuchung zum Jahrgang 2018 gelesen werden. Wenn alle Geeigneten eingestellt werden und keine Auswahl der Besten nach einer Rangliste vorgenommen werden kann, gewinnt die Frage nach der prognostischen Validität jeder einzelnen Auswahlprüfung noch mehr an Bedeutung.

Wichtig war es darüber hinaus soziodemographische Daten in die Untersuchungen einzubeziehen. Wenn Geschlecht, Alter und Schulbildung zu entscheidenden Erfolgsfaktoren werden, sollten notwendige Veränderungen im Auswahlverfahren vorgenommen werden. Das ist nicht notwendig, da nachgewiesen werden konnte, dass das Einstellungsauswahlverfahren auch im Kontext mit der Verfahrenskonstruktion und dem Aufbau der einzelnen Bestandteile des AV den Anforderungen an den Gleichheitsgrundsatz gerecht wird.

Alle vorgelegten Studien brachten klare Belege für die Prognosekraft der Auswahlentscheidungen und erwiesen die Validität der Einzeltests des Einstellungsauswahlverfahrens.

Die Anforderungen des Auswahlverfahrens orientieren sich am Anforderungsprofil des Polizeiberufes³⁷. Berücksichtigt man in diesem Zusammenhang, dass aufgrund der demografischen Entwicklung die Bewerbungszahlen und damit auch die Zahlen der in einem Auswahlverfahren Geprüften stetig rückläufig sind, ist es von hoher Bedeutung, dass dennoch ausreichend geeignete Kandidatinnen und Kandidaten für eine Einstellung zur Verfügung stehen. Dies war in den Auswahlverfahren 2018 und 2019 gegeben.

³⁶ Neick, 2008.

³⁷ Vgl. Anforderungsprofil der FHöVPR für den mittleren und gehobenen Polizeivollzugsdienst, 2023.

Den verschiedenen Untersuchungen zum Zusammenhang zwischen Auswahlverfahren und Studien- oder Ausbildungserfolg sollen zukünftig im nächsten Schritt Studien zum Berufserfolg folgen. Im Interesse einer strategischen Personalentwicklung werden die Erkenntnisse einer notwendigen Längsschnittstudie Hinweise geben, wie die Organisation weiter aktiv auf die Karriereentwicklung in der Landespolizei Mecklenburg-Vorpommern Einfluss nehmen kann.

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
APO	Ausbildungs- und Prüfungsordnung
AV	Auswahlverfahren
AVR	Allgemeines Verwaltungsrecht
BA	Basisausbildung
BVR	Besonderes Verwaltungsrecht
bzgl.	bezüglich
bzw.	beziehungsweise
EA	Einstiegsamt
EGR	Eingriffsrecht
FHÖVPR	Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege
FHS-Reife	Fachhochschulreife
ETR	Einsatzbezogenes Training
I-S-T 2000 R	Intelligenz-Struktur-Test 2000 R
Kap.	Kapitel
kogn.	kognitiv
Krim	Kriminalistik
LBP	Laufbahnprüfung
LG	Laufbahngruppe
M	Modul

MA	Modulausbildung
Max	Maximum
Merkf.	Merkfähigkeit
Min	Minimum
mind.	mindestens
MP	Mündliche Prüfung
M-V	Mecklenburg-Vorpommern
<i>MW</i>	Mittelwert
<i>N</i>	Gesamtstichprobe (Gesamtanzahl der Grundgesamtheit)
<i>n</i>	Teilstichprobe (Größe der Stichprobe)
NC	Numerus clausus
Nr.	Nummer
<i>ns</i>	nicht signifikant
NStrR	Nebenstrafrecht
Numer.	Numerisch
<i>p</i>	Signifikanzniveau
PC	Personalcomputer
PDK	Polizeidienstkunde
PDV	Polizeidienstvorschrift
PolLaufbVO	Polizeiaufbahnverordnung
Psy	Psychologie

<i>r</i>	Korrelationskoeffizient
R^2	Anteil der Varianzaufklärung
RöD	Recht des öffentlichen Dienstes
RP	Rangpunkte
Schlussf.	Schlussfolgern
<i>SD</i>	Standardabweichung
SG	Seminargruppe
STR	Strafrecht
StVR	Strafverfahrensrecht
SVR	Staats- und Verfassungsrecht
Tab.	Tabelle
<i>U</i>	U-Wert
VG	Vorstellungsgespräch
vgl.	vergleiche
VR	Verkehrsrecht
WIT-2	Wilde Intelligenz Test-2
<i>z</i>	z-Transformierter Wert
ZAED	Zentraler Auswahl- und Einstellungsdienst
z. B.	zum Beispiel

Literatur- und Quellenverzeichnis

Amthauer, R., Brocke, B., Liepmann, D. & Beauducel, A. (2001). I-S-T 2000 R. Intelligenz-Struktur-Test 2000 R. Manual. Göttingen: Hogrefe.

Cohen, Jacob (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.

Fachhochschule für öffentliche Verwaltung, Polizei und Rechtspflege des Landes Mecklenburg-Vorpommern, Fachbereich Polizei (2019): Ausbildungsplan für die Ausbildung gemäß §10 PolLaufbVO M-V.

Goll, J., Weis, R., Südmeyer, K. & Schweizer, C. (2019). In W. Nettelstroth (Hrsg.). Personalpsychologie in der Polizei, 52-59. Frankfurt am Main: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Kersting, M., Althoff, K. & Jäger, A. O. (2008). WIT-2. Wilde-Intelligenz-Test 2. Manual. Göttingen: Hogrefe.

Leonhart, R. (2017). Lehrbuch Statistik. 4. überarbeitete und erweiterte Aufl. Bern: Hogrefe.

Neick, S. (2008). Eine prognostische Validierung des polizeilichen Auswahlverfahrens in Mecklenburg-Vorpommern. Frankfurt: Verlag für Polizeiwissenschaft.

Neick, S., Wassermann, N. & Pansow, W. (2021). Evaluation der Ausbildung für die Laufbahngruppe 1, 2. Einstiegsamt des Landes Mecklenburg-Vorpommern anhand des Jahrgangs 2018. Fachhochschule für öffentliche Verwaltung und Rechtspflege des Landes M-V.

Repetico GmbH (2018). Suppression, <https://www.repetico.de/card-59493307>. zuletzt abgerufen am 11.05.2023.

Schnell, R., Hill, P. & Esser-Weckmann, E. (2022). Methoden der empirischen Sozialforschung (12. akt. Auflage). München: De Gruyter Oldenbourg Verlag.

Schuler, H., Höft, S. & Hell, B. (2014). Eigenschaftsorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler & U. P. Kanning. Lehrbuch der Personalpsychologie (3. Aufl.). (S. 149-214). Göttingen: Hogrefe.

Anlage 1: Deskriptive Statistiken

SW	Vgl. Note	WIT-2 sprachlich	WIT-2 rechnerisch	WIT-2 räumlich	WIT-2 schlussfolgern	WIT-2 Merkfähigkeit
Ab 120	1	1 (0.67 %)	4 (2.67 %)	8 (5.33 %)	4 (2.67 %)	4 (2.67 %)
110 – 119	2	33 (22.00 %)	25 (16.67 %)	39 (26.00 %)	29 (19.33 %)	44 (29.33 %)
100 – 109	3	91 (60.67 %)	80 (53.33 %)	68 (45.33 %)	99 (66.00 %)	75 (50.00 %)
90 – 99	4	25 (16.67 %)	37 (24.67 %)	29 (19.33 %)	18 (12.00 %)	25 (16.67 %)
80 – 89	5	-	4 (2.67 %)	5 (3.33 %)	-	2 (1.33 %)
70 - 79	6	-	-	1 (2.67 %)	-	-

Tab. 1: Teilergebnisse des kognitiven Tests. $n = 150$.

		<i>N</i>	Note <i>MW</i>	<i>SD</i>
Diktat	16-17 Jahre	17	3.03	0.84
	18-19 Jahre	61	3.32	0.86
	20-24 Jahre	50	3.13	0.87
	25-29 Jahre	14	3.54	1.05
	30 + Jahre	9	3.33	0.71
	Gesamt	151	3.25	0.87
Kognitiver Test	16-17 Jahre	17	2.71	0.47
	18-19 Jahre	61	2.93	0.25
	20-24 Jahre	50	2.90	0.36
	25-29 Jahre	14	2.79	0.43
	30 + Jahre	9	2.56	0.53
	Gesamt	151	2.86	0.37
Sporttest	16-17 Jahre	17	3.41	0.87
	18-19 Jahre	61	3.19	0.79
	20-24 Jahre	50	3.37	0.81
	25-29 Jahre	14	3.39	0.79
	30 + Jahre	9	3.61	0.78
	Gesamt	151	3.32	0.80
Vorstellungsgespräch	16-17 Jahre	17	2.69	0.69
	18-19 Jahre	61	2.56	0.59
	20-24 Jahre	50	2.76	0.69
	25-29 Jahre	14	2.83	0.69
	30 + Jahre	9	2.77	0.63
	Gesamt	151	2.68	0.65
Gesamtergebnis Auswahlverfahren	16-17 Jahre	17	2.94	0.43
	18-19 Jahre	61	2.93	0.31
	20-24 Jahre	50	3.08	0.40
	25-29 Jahre	14	3.14	0.54
	30 + Jahre	9	3.00	0.50
	Gesamt	151	3.01	0.39

Tab. 2: Mittelwertunterschiede zwischen den Alterskategorien und den Prädiktoren.

		<i>N</i>	Note <i>MW</i>	<i>SD</i>
Diktat	Mittlere Reife	51	3.15	0.93
	FHS-Reife	100	3.29	0.84
	Gesamt	151	3.25	0.87
Kognitiver Test*	Mittlere Reife	51	2.76	0.47
	FHS-Reife	100	2.91	0.29
	Gesamt	151	2.86	0.37
Sporttest	Mittlere Reife	51	3.44	0.78
	FHS-Reife	100	3.25	0.08
	Gesamt	151	3.32	0.80
Vorstellungsgespräch	Mittlere Reife	51	2.65	0.68
	FHS-Reife	100	2.69	0.63
	Gesamt	151	2.68	0.65
Gesamtergebnis AV	Mittlere Reife	51	2.99	0.39
	FHS-Reife	100	3.03	0.31
	Gesamt	151	3.02	0.34

Tab. 3: Mittelwertunterschiede zwischen der Schulbildung und den Prädiktoren. * $p < .05$.

		<i>N</i>	Rangpunkte <i>MW</i>	<i>SD</i>
Basisausbildung gesamt	16-17 Jahre	15	8.05	2.73
	18-19 Jahre	61	8.49	1.70
	20-24 Jahre	48	8.80	1.77
	25-29 Jahre	14	9.05	1.58
	30 + Jahre	9	9.02	1.64
	Gesamt	147	8.63	1.83
Basisausbildung Theorie	16-17 Jahre	15	7.76	3.06
	18-19 Jahre	61	8.15	1.93
	20-24 Jahre	48	8.46	2.04
	25-29 Jahre	14	8.85	1.86
	30 + Jahre	9	8.63	1.78
	Gesamt	147	8.31	2.08
Basisausbildung Praxis	16-17 Jahre	15	9.10	2.20
	18-19 Jahre	61	9.75	1.44
	20-24 Jahre	48	10.06	1.53
	25-29 Jahre	14	9.76	1.17
	30 + Jahre	9	10.48	1.62
	Gesamt	147	9.83	1.56
Modulausbildung gesamt	16-17 Jahre	14	7.46	3.33
	18-19 Jahre	60	8.11	2.11
	20-24 Jahre	46	8.66	2.52
	25-29 Jahre	14	8.89	0.95
	30 + Jahre	9	8.12	1.62
	Gesamt	143	8.30	2.30
Modulausbildung Theorie	16-17 Jahre	14	7.51	3.22
	18-19 Jahre	60	7.60	2.41
	20-24 Jahre	46	8.49	2.34
	25-29 Jahre	14	8.37	1.24
	30 + Jahre	9	7.66	1.72
	Gesamt	143	7.96	2.37

		<i>N</i>	Rangpunkte <i>MW</i>	<i>SD</i>
Modulausbildung Praxis	16-17 Jahre	12	9.05	1.34
	18-19 Jahre	60	9.26	1.89
	20-24 Jahre	45	9.82	1.85
	25-29 Jahre	14	10.24	1.09
	30 + Jahre	9	9.93	1.30
	Gesamt	140	9.57	1.75
Praktikum	16-17 Jahre	10	10.64	1.31
	18-19 Jahre	47	9.92	1.42
	20-24 Jahre	39	10.50	1.36
	25-29 Jahre	14	9.69	1.86
	30 + Jahre	6	10.27	1.91
	Gesamt	116	10.17	1.49
Mündliche Prüfung	16-17 Jahre	9	10.78	1.31
	18-19 Jahre	46	8.99	2.68
	20-24 Jahre	39	8.90	2.25
	25-29 Jahre	13	8.54	3.37
	30 + Jahre	6	7.99	2.01
	Gesamt	113	8.99	2.54
Gesamtergebnis LBP	16-17 Jahre	9	9.87	1.04
	18-19 Jahre	45	9.18	1.19
	20-24 Jahre	39	9.38	1.31
	25-29 Jahre	13	8.99	1.33
	30 + Jahre	6	8.80	1.47
	Gesamt	112	9.27	1.25

Tab. 4: Mittelwertunterschiede zwischen den Alterskategorien und den Kriterien.

Anlage 2: Korrelationen

	Diktat	Kognitiver Test	Sporttest	VG
Diktat	-	-.00	-.06	-.10
Kognitiver Test	-.00	-	-.03	-.06
Sporttest	-.06	-.03	-	.14
VG	-.10	-.06	.14	-
Geschlecht	-.24**	.15	.18*	-.10
Alter	.04	-.09	.08	.12
Schulbildung	.09	.18*	-.12	.02

Tab. 1: Korrelationen (r) zwischen den Bestandteilen des AV und den Kontrollvariablen. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

	WIT-2 sprachlich	WIT-2 rechnerisch	WIT-2 räumlich	WIT-2 schlussfolgern	WIT 2 Merkfähigkeit
Diktat	-.05	-.09	.00	.12	-.04
Kognitiver Test	-.31***	-.43***	-.39***	-.51***	-.26*
Sporttest	-.07	.09	-.06	-.03	.00
VG	-.05	.23*	.06	-.01	.02
Geschlecht	-.19*	-.24*	.03	-.28**	.03
Alter	-.07	.15	-.08	.10	.10
Schulbildung	-.03	-.09	.03	-.08	-.22*

Tab. 2: Korrelationen (r) zwischen den Bestandteilen des AV, den Kontrollvariablen und den Teilergebnissen des kognitiven Tests. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

	Analytische Fähigkeit	Kommunikationsfä.	Sachbezogenheit	Kontaktfähigkeit	Emotionale Stabilität	Berufsvorstellungen
Diktat	-.13	-.02	-.22*	-.02	-.15	-.03
Kognitiver Test	-.11	-.00	-.08	-.07	.05	-.04
Sporttest	.08	.07	.13	.06	.14	.10
VG	.85***	.84***	.83***	.83***	.82***	.82***
Geschlecht	-.02	-.26***	-.01	-.14	-.07	-.09
Alter	-.17*	.13	.09	.13	.06	.02
Schulbildung	-.07	.03	.02	.06	-.01	.07

Tab. 3: Korrelationen (r) zwischen den Bestandteilen des AV, den Kontrollvariablen und den Kriterien des VG. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

	BA ³⁸ gesamt	BA Theorie	BA Praxis	MA gesamt	MA Theorie	MA Praxis	Praktikum	MP	LBP gesamt
	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 143	<i>n</i> = 143	<i>n</i> = 140	<i>n</i> = 116	<i>n</i> = 113	<i>n</i> = 112
BA gesamt	-	.99***	.61***	.79***	.80***	.64***	.38***	.55***	.79***
BA Theorie	.99***	-	.49***	.80***	.82***	.62***	.38***	.55***	.80***
BA Praxis	.61***	.49***	-	.38***	.37***	.42***	.19*	.28**	.41***
MA gesamt	.79***	.80***	.38***	-	.96***	.75***	.41***	.54***	.92***
MA Theorie	.80***	.82***	.37***	.96***	-	.61***	.30***	.50***	.84***
MA Praxis	.64***	.62***	.42***	.75***	.61***	-	.34***	.34***	.62***
Praktikum	.38***	.38***	.19*	.41***	.30***	.34***	-	.27**	.55***
Mündliche Prüfung	.55***	.55***	.28**	.54***	.50***	.34***	.27**	-	.80***
LBP Gesamt	.79***	.80***	.41***	.92***	.84***	.62***	.53***	.80***	-
Geschlecht	.23*	.25**	.03	.19*	.23*	.01	.21*	.18	.28**
Alter	.16	.13	.19*	.18*	.16	.29***	.02	-.13	-.03
Schulbildung	-.00	.00	-.02	.02	.00	.01	-.24*	-.15	-.18

Tab. 4: Vollständige Korrelationen (*r*) zwischen den Kriterien. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

³⁸ Abkürzungen: BA = Basisausbildung, MA = Modulausbildung, MP = Mündliche Prüfung, LBP = Laufbahnprüfung.

	BA ³⁹ gesamt	BA Theorie	BA Praxis	MA gesamt	MA Theorie	MA Praxis	Praktikum	MP	LBP gesamt
	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 147	<i>n</i> = 143	<i>n</i> = 143	<i>n</i> = 140	<i>n</i> = 116	<i>n</i> = 113	<i>n</i> = 112
Diktat	-.29***	-.32***	-.01	-.25**	-.29***	-.10	-.17	-.11	-.17
Kognitiver Test	.06	.06	-.04	.05	.06	-.02	-.09	.02	.02
Sporttest	-.07	-.03	-.14	-.08	-.01	-.16	-.02	-.04	-.13
VG	-.18*	-.17*	-.16	-.23*	-.21*	-.14	-.15	-.27**	-.36***
Gesamtergebnis AV	-.31***	-.30***	-.17*	-.33***	-.31***	-.22*	-.22*	-.24*	-.40***
WIT-2 sprachlich	.04	.06	-.06	.05	.00	.00	.02	.04	-.02
WIT-2 rechnerisch	.07	.06	.11	.03	.07	.01	.04	.09	.08
WIT-2 räumlich	.04	.02	.11	.07	.05	.07	.14	-.07	.05
WIT-2 schlussfolgern	.05	.02	.14	-.01	-.04	.03	.19*	.07	.06
WIT-2 Merkfähigkeit	.08	.08	.05	.16	.16	.14	.14	.02	.18
Geschlecht	.23**	.25**	.03	.19*	.23*	.01	.21*	.18	.28**
Alter	.16	.13	.19*	.18*	.16	.29***	.02	-.13	-.03
Schulbildung	-.00	.00	-.02	.02	.00	.01	-.24**	-.15	-.18

Tab. 5: Vollständige Korrelationen (*r*) zwischen den Prädiktoren und den Kriterien. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

³⁹ Abkürzungen: BA = Basisausbildung, MA = Modulausbildung, MP = Mündliche Prüfung, LBP = Laufbahnprüfung.

	AVR/ StVR ⁴⁰	BVR/ RÖD	Deutsch	EGR I	EGR II	Krim	Politik	SVR	PDK	Psy	StR	NStR/ VR	ETR	Sport
Diktat	-.20*	-.17*	-.41***	-.16*	-.24**	-.14	-.25**	-.26**	-.14	-.27**	-.30***	-.22*	-.12	.16
Kognitiver Test	.02	.17*	-.18*	.03	.15	.13	-.04	.06	-.06	-.06	.09	.06	-.05	.03
Sporttest	-.05	.04	.06	-.07	.01	.02	.01	-.02	.05	-.04	-.05	-.04	.02	-.27**
VG	-.17*	-.16	-.09	-.18*	-.19*	-.04	-.06	-.17*	-.14	-.11	-.09	-.27**	.07	-.20*
WIT-2 sprachlich	.12	-.02	.20*	.12	-.02	-.06	.07	.07	-.11	-.02	.04	.05	.02	-.06
WIT-2 rechnerisch	.06	-.07	.14	-.00	-.02	-.09	.22*	.01	.18*	.21*	.11	-.02	.17*	-.12
WIT-2 räumlich	-.04	-.05	.15	.03	-.09	.04	.04	-.03	.03	.07	-.03	.05	.06	.11
WIT-2 schlussfolgern	.06	-.09	.22*	.10	-.09	-.06	.11	-.05	.09	.03	.00	.05	.09	.08
WIT-2 Merkfähigkeit	.13	.07	.09	.04	.02	-.05	.08	.12	.17*	.03	.07	-.01	.04	-.09

Tab. 6: Korrelationen (r) zwischen den Prädiktoren, den Testdimensionen des WIT-2 und den Fächern in der Basisausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

⁴⁰ AVR/StVR: Allgemeines Verwaltungsrecht/Strafverfahrensrecht; BVR/RÖD: Besonderes Verwaltungsrecht/Recht des öffentlichen Dienstes; EGR I: Eingriffsrecht I; EGR II: Eingriffsrecht II; Krim: Kriminalistik; SVR: Staats- und Verfassungsrecht; PDK: Polizeidienstkunde; Psy: Psychologie; StR: Strafrecht; NStR/VR: Strafrecht/Strafnebenrecht; ETR: Einsatzbezogenes Training.

	M 1 KL (3 h)	M 1 Übung (0.5 h)	M 1 ⁴¹ gesamt	M 2 KL (3 h)	M 2 Übung (4.5 h)	M 2 gesamt	M 3 KL (3 h)	M 3 KL (1.5 h)	M 3 Übung (2.5 h)	M 3 gesamt	M 4 gesamt	M 5 KL (3 h) gesamt	M 6 ETR/ Sport
Diktat	-.17	-.10	-.20*	-.10	-.13	-.16	-.21*	-.19*	.02	-.21*	-.23*	-.12	-.02
Kognitiver Test	.06	-.02	.03	.09	-.06	.02	.06	.02	-.12	-.03	-.02	.02	.10
Sporttest	-.04	-.20*	-.18*	-.08	-.10	-.14	.11	.05	.06	.06	-.08	-.02	-.30***
VG	-.19*	-.11	-.17*	-.19*	-.16	-.21*	-.18*	.03	-.07	-.15	-.23*	-.30***	-.02
WIT-2 sprachlich	.01	-.01	.02	-.11	-.00	.01	-.09	-.13	.02	-.09	.05	.06	-.03
WIT-2 rechnerisch	.16	-.01	.12	.19*	.03	.07	.03	.03	.08	.11	.03	.03	-.11
WIT-2 räumlich	-.09	.02	-.06	-.01	.06	.05	-.00	.08	.03	.06	.18*	.05	.14
WIT-2 schlussfolgern	.01	-.04	-.04	-.07	.11	.01	-.06	-.09	.08	-.02	-.00	.02	-.02
WIT-2 Merkfähigkeit	.16	.20*	.25**	.13	.15	.14	.11	.11	.04	.12	.18*	.13	.07

Tab. 7: Korrelationen (r) zwischen den Prädiktoren, den Testdimensionen des WIT-2 und den Prüfungen in der Modulausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

⁴¹ M 1: Zulassung und Eignung von Personen zum Straßenverkehr; M 2: Zulassung von Fahrzeugen und Verkehrsunfallaufnahme; M 3: Polizeilicher Schwerpunkt – Bearbeiten von Eigentumsdelikten; M 4: Polizeilicher Schwerpunkt – Bearbeiten von Gewaltdelikten; M 5: Polizeiliche Einsatzbewältigung; M 6: Einsatzbezogenes Training und Sport.

	AVR/ StVR ⁴²	BVR/ RÖD	Deu	EGR I	EGR II	Krim	Politik	SVR	PDK	Psy	StR	NStR/ VR	ETR	Sport
Analogien	.07	-.07	.17*	.07	-.06	-.07	.03	-.02	-.10	-.07	-.02	.02	-.01	.04
Zahlenreihen	.10	.04	.13	.17*	.02	-.08	.15	.06	.24**	.04	.09	.07	.07	-.08
Abwicklungen	-.07	-.15	.13	-.10	-.11	-.00	.04	-.10	.01	.06	-.10	-.02	.10	.17*
Gleiche Wortbedeutung	.14	.05	.18*	.11	.02	-.03	.08	.11	-.10	.06	.06	.05	.08	-.15
Grundrechnen	.16	.04	.01	.04	.07	.02	.19*	.11	.24**	.25**	.13	.09	.10	-.07
Eingekleidete Rechenaufgaben	-.07	-.16	.18*	.01	-.09	-.15	.12	-.08	.08	.06	.02	-.11	.18*	-.12
Merkfähigkeit	.13	.07	.09	.04	.02	-.05	.08	.12	.17*	.03	.07	-.01	.04	-.09
Spiegelbilder	.02	.06	.12	.10	-.03	.05	.06	.03	.05	.08	.03	.09	.07	.07

Tab. 8: Korrelationen (r) zwischen den Subtests des WIT-2 und den Fächern in der Basisausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

⁴² AVR/StVR: Allgemeines Verwaltungsrecht/Strafverfahrensrecht; BVR/RÖD: Besonderes Verwaltungsrecht/Recht des öffentlichen Dienstes; EgR I: Eingriffsrecht I; EgR II: Eingriffsrecht II; Krim: Kriminalistik; SVR: Staats- und Verfassungsrecht; PDK: Polizeidienstkunde; Psy: Psychologie; StR: Strafrecht; NStR/VR: Strafrecht/Strafnebenrecht; ETR: Einsatzbezogenes Training.

	M 1 KL (3 h)	M 1 Übung (0.5 h)	M 1 ⁴³ gesamt	M 2 KL (3 h)	M 2 Übung (4.5 h)	M 2 gesamt	M 3 KL (3 h)	M 3 KL (1.5 h)	M 3 Übung (2.5 h)	M 3 gesamt	M 4 gesamt	M 5 KL (3 h) gesamt	M 6 ETR/ Sport
Analogien	-.04	-.01	-.01	-.11	.01	.01	-.07	-.12	.03	-.07	.06	.07	-.04
Zahlenreihen	.12	.06	.11	.11	.18*	.13	-.02	-.03	.10	.03	-.08	-.04	.01
Abwicklungen	-.09	-.14	-.20*	-.05	-.01	-.07	-.06	-.11	-.02	-.06	.05	.03	-.07
Gleiche Wortbedeutung	.08	-.04	.02	-.11	.01	-.00	-.07	-.12	-.01	-.10	-.01	.03	-.03
Grundrechnen	.16	.01	.15	.18	.09	.10	.08	.14	.17*	.17*	.08	.06	-.08
Eingekleidete Rechenaufgaben	.07	-.03	.02	.10	-.03	-.00	-.05	-.06	-.03	-.00	-.05	-.09	-.11
Merkfähigkeit	.16*	.21*	.25**	.13	.15	.14	.11	.11	.04	.12	.18*	.13	.07
Spiegelbilder	-.04	.12	.05	.05	.09	.10	.04	.19*	.06	.13	.19*	.10	.20*

Tab. 9: Korrelationen (r) zwischen den Subtests des WIT-2 und den Prüfungen in der Modulausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$.

⁴³ M 1: Zulassung und Eignung von Personen zum Straßenverkehr; M 2: Zulassung von Fahrzeugen und Verkehrsunfallaufnahme; M 3: Polizeilicher Schwerpunkt – Bearbeiten von Eigentumsdelikten; M 4: Polizeilicher Schwerpunkt – Bearbeiten von Gewaltdelikten; M 5: Polizeiliche Einsatzbewältigung; M 6: Einsatzbezogenes Training und Sport.

Anlage 3: Regressionsanalytische Ergebnisse

Prädiktoren	Basisausbildung gesamt		Basisausbildung Theorie		Basisausbildung Praxis	
	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2
Schritt 1	$R^2 = .09^{**}$ $F(3, 143) = 5.07^{**}$		$R^2 = .10^{***}$ $F(3, 143) = 5.42^{***}$		$R^2 = .03\ ns$ $F(3, 143) = 1.65\ ns$	
Geschlecht	.27***	.26***	.29***	.28***	.07	.06
Alter	.22*	.24**	.20*	.23**	.19*	.20*
Schulbildung	.06	.08	.06	.08	.03	.04
Schritt 2	$\Delta R^2 = .08^{***}$ $F(1, 142) = 13.26^{***}$ $R^2 = .17^{***}$		$\Delta R^2 = .08^{***}$ $F(1, 142) = 13.03^{***}$ $R^2 = .18^{***}$		$\Delta R^2 = .04^*$ $F(1, 142) = 5.35^*$ $R^2 = .07^*$	
AV gesamt	-.28***		-.28***		-.19*	

Tab. 1: Multiple Regression: Ergebnisse im AV gesamt und in der Basisausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$; ns = nicht signifikant.

Prädiktoren	Modulausbildung gesamt		Modulausbildung Theorie		Modulausbildung Praxis	
	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2
Schritt 1	$R^2 = .06^*$ $F(3, 139) = 2.89^*$		$R^2 = .07^*$ $F(3, 139) = 3.49^*$		$R^2 = .06^*$ $F(3, 136) = 2.97^*$	
Geschlecht	.18*	.16*	.24**	.22*	.09	.08
Alter	.21*	.23**	.18*	.20*	.26**	.28***
Schulbildung	.10	.12	.06	.11	.08	.10
Schritt 2	$\Delta R^2 = .13^{***}$ $F(1, 138) = 16.51^{***}$ $R^2 = .16^{***}$		$\Delta R^2 = .07^{***}$ $F(1, 138) = 11.16^{***}$ $R^2 = .14^{***}$		$\Delta R^2 = .04^*$ $F(1, 135) = 6.11^*$ $R^2 = .10^*$	
AV gesamt	-.32***		-.27***		-.20*	

Tab. 2: Multiple Regression: Ergebnisse im AV gesamt und in der Modulausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$; ns = nicht signifikant.

Prädiktoren	Praktikum		Mündliche Prüfung		Laufbahnprüfung gesamt	
	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2
Schritt 1	$R^2 = .09^*$ $F(3, 112) = 3.69^*$		$R^2 = .05 \text{ ns}$ $F(3, 109) = 1.98 \text{ ns}$		$R^2 = .10^{**}$ $F(3, 108) = 4.07^{**}$	
Geschlecht	.21*	.19*	.11	.10	.24*	.22*
Alter	-.05	-.01	-.15	-.12	-.10	-.03
Schulbildung	-.20*	-.17	-.14	-.11	-.18	-.14
Schritt 2	$\Delta R^2 = .04^*$ $F(1, 111) = 4.79^*$ $R^2 = .13^*$		$\Delta R^2 = .02 \text{ ns}$ $F(1, 108) = 2.09 \text{ ns}$ $R^2 = .07 \text{ ns}$		$\Delta R^2 = .10^{***}$ $F(1, 107) = 13.24^{***}$ $R^2 = .20^{***}$	
AV gesamt	-.20*		-.14		-.32***	

Tab. 3: Multiple Regression: Ergebnisse im AV gesamt und dem Praktikum, der Mündlichen Prüfung und der Laufbahnprüfung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$; ns = nicht signifikant.

Prädiktoren	Basisausbildung gesamt		Basisausbildung Theorie		Basisausbildung Praxis	
	<i>Beta</i> Schritt 1	<i>Beta</i> Schritt 2	<i>Beta</i> Schritt 1	<i>Beta</i> Schritt 2	<i>Beta</i> Schritt 1	<i>Beta</i> Schritt 2
Schritt 1	$R^2 = .10^{**}$ $F(3, 143) = 5.07^{**}$		$R^2 = .10^{***}$ $F(3, 143) = 5.42^{***}$		$R^2 = .03$ ns $F(3, 143) = 1.65$	
Geschlecht	.27 ^{***}	.21 [*]	.29 ^{***}	.21 [*]	.07	.09
Alter	.22 [*]	.25 ^{**}	.20 [*]	.24 ^{**}	.19 [*]	.21 [*]
Schulbildung	.06	.09	.06	.10	.03	.04
Schritt 2	$\Delta R^2 = .10^{**}$ $F(4, 139) = 4.30^{**}$ $R^2 = .20^{**}$		$\Delta R^2 = .11^{***}$ $F(4, 139) = 4.65^{***}$ $R^2 = .21^{***}$		$\Delta R^2 = .05$ ns $F(4, 139) = 2.02$ $R^2 = .09$ ns	
Diktat		-.24 ^{**}		-.27 ^{***}		-.02
Kogn. Test		-.01		-.00		-.07
Sport		-.06		-.03		-.14
VG		-.23 ^{**}		-.23 ^{**}		-.16

Tab. 4: Multiple Regression: Ergebnisse in den Prädiktoren und in der Basisausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$; ns = nicht signifikant.

Prädiktoren	Modulausbildung gesamt		Modulausbildung Theorie		Modulausbildung Praxis	
	<i>Beta</i> Schritt 1	<i>Beta</i> Schritt 2	<i>Beta</i> Schritt 1	<i>Beta</i> Schritt 2	<i>Beta</i> Schritt 1	<i>Beta</i> Schritt 2
Schritt 1	$R^2 = .06^*$ $F(3, 139) = 2.89^*$		$R^2 = .07^*$ $F(3, 139) = 3.49^*$		$R^2 = .06^*$ $F(3, 136) = 2.97^*$	
Geschlecht	.18*	.10	.24**	.15	.09	.06
Alter	.21*	.25**	.18*	.22*	.26**	.30***
Schulbildung	.10	.15	.06	.11	.08	.10
Schritt 2	$\Delta R^2 = .13^{***}$ $F(4, 135) = 5.54^{***}$ $R^2 = .19^{***}$		$\Delta R^2 = .12^{***}$ $F(4, 135) = 4.84^{***}$ $R^2 = .19^{***}$		$\Delta R^2 = .05 \text{ ns}$ $F(4, 132) = 1.73 \text{ ns}$ $R^2 = .11 \text{ ns}$	
Diktat		-.29***		-.28***		-.16
Kogn. Test		-.04		-.01		-.02
Sport		-.04		-.01		-.09
VG		-.27***		-.25**		-.14

Tab. 5: Multiple Regression: Ergebnisse in den Prädiktoren und der Modulausbildung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$; ns = nicht signifikant.

Prädiktoren	Praktikum		Mündliche Prüfung		Laufbahnprüfung gesamt	
	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2	Beta Schritt 1	Beta Schritt 2
Schritt 1	$R^2 = .09^*$ $F(3, 112) = 3.69^*$		$R^2 = .05 \text{ ns}$ $F(3, 109) = 1.98 \text{ ns}$		$R^2 = .10^*$ $F(3, 108) = 4.07^*$	
Geschlecht	.21*	.20*	.11	.11	.24*	.24*
Alter	-.05	-.02	-.15	-.11	-.10	-.018
Schulbildung	-.20*	-.16	-.14	-.09	-.18	-.12
Schritt 2	$\Delta R^2 = .04 \text{ ns}$ $F(4, 108) = 1.29 \text{ ns}$ $R^2 = .13 \text{ ns}$		$\Delta R^2 = .04 \text{ ns}$ $F(4, 105) = 1.09 \text{ ns}$ $R^2 = .09 \text{ ns}$		$\Delta R^2 = .14^{***}$ $F(4, 104) = 4.96^{***}$ $R^2 = .25^{***}$	
Diktat		-.12		-.04		-.11
Kogn. Test		-.12		-.08		-.12
Sport		-.12		-.04		-.17
VG		-.09		-.19		-.34^{***}

Tab. 6: Multiple Regression: Ergebnisse in den Prädiktoren und dem Praktikum, der Mündlichen Prüfung und der Laufbahnprüfung. * $p < .05$; ** $p < .005$; *** $p < .001$; ns = nicht signifikant.

Anlage 4: Weitere Ergebnisse

		<i>n</i>	Note <i>MW</i>	<i>SD</i>	Minimum	Maximum
Diktat*	Obere 50 %	76	2.87	0.84	1.0	4.5
	Untere 50 %	75	3.62	0.74	2.0	6.0
	Gesamt	151	3.25	0.87	1.0	6.0
Kognitiver Test*	Obere 50 %	76	2.79	0.44	1.0	3.0
	Untere 50 %	75	2.93	0.25	2.0	3.0
	Gesamt	151	2.86	0.37	1.0	3.0
Sporttest*	Obere 50 %	76	2.93	0.83	1.0	4.5
	Untere 50 %	75	3.71	0.55	2.0	4.5
	Gesamt	151	3.32	0.80	1.0	4.5
Vorstellungsgespräch*	Obere 50 %	76	2.43	0.63	1.41	4.10
	Untere 50 %	75	2.93	0.57	1.50	4.50
	Gesamt	151	2.68	0.65	1.41	4.50
Gesamtergebnis Auswahlverfahren*	Obere 50 %	76	2.75	0.22	2.01	3.01
	Untere 50 %	75	3.29	0.18	3.01	3.79
	Gesamt	151	3.02	0.34	2.01	3.79

Tab. 1: Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich der Rangreihe im AV. * $p < .05$.

	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
BA gesamt	1603.00	-4.25	.00
BA Theorie	1649.00	-4.08	.00
BA Praxis	1862.50	-3.25	.00
MA gesamt	1486.50	-4.32	.00
MA Theorie	1521,50	-4,18	.00
MA Praxis	1690.00	-3.16	.00
Praktikum	1207.00	-2.60	.01
MP	1122.00	-2.72	.01
LBP	1762.00	-4.68	.00

Tab. 2: Statistischer Vergleich zwischen den Gruppen der oberen und unteren 50 % in den Kriterien.

		<i>N</i>	<i>RP MW</i>	<i>SD</i>	Minimum	Maximum
Basisausbildung*	Obere 50 %	74	9.23	1.79	3.91	13.03
	Untere 50 %	73	8.02	1.68	4.07	12.07
	Gesamt	147	8.63	1.83	3.91	13.03
Modulausbildung*	Obere 50 %	72	9.05	1.90	2.03	12.35
	Untere 50 %	71	7.54	2.42	0.50	11.50
	Gesamt	143	8.30	2.30	0.50	12.35
Praktikum*	Obere 50 %	61	10.55	1.26	7.50	13.28
	Untere 50 %	55	9.74	1.61	5.50	13.00
	Gesamt	116	10.17	1.49	5.50	13.28
Mündliche Prüfung*	Obere 50 %	59	9.57	2.55	2.00	15.00
	Untere 50 %	54	8.38	2.41	5.00	15.00
	Gesamt	113	8.90	2.54	2.00	15.00
Laufbahnprüfung gesamt*	Obere 50 %	58	9.79	1.11	7.43	12.80
	Untere 50 %	54	8.69	1.15	6.89	11.95
	Gesamt	112	9.26	1.25	6.89	12.80

Tab. 3: Unterschiede zwischen den Gruppen hinsichtlich der Rangreihe in der Ausbildung. * $p < .05$.

		<i>N</i>	Punkte <i>MW</i>	<i>SD</i>
Basisausbildung gesamt*	Erfolgreiche	112	9.21	1.43
	Entlassene	35	6.77	1.73
	Gesamt	147	8.63	1.83
Basisausbildung Theorie*	Erfolgreiche	112	8.99	1.59
	Entlassene	35	6.11	1.93
	Gesamt	147	8.31	2.08
Basisausbildung Praxis	Erfolgreiche	112	10.04	1.46
	Entlassene	35	9.17	1.71
	Gesamt	147	9.83	1.56
Modulausbildung gesamt	Erfolgreiche	112	9.19	1.19
	Entlassene	31	5.06	2.41
	Gesamt	143	8.30	2.29
Modulausbildung Theorie	Erfolgreiche	112	8.83	1.48
	Entlassene	35	4.82	2.32
	Gesamt	147	7.96	2.37
Modulausbildung Praxis	Erfolgreiche	112	10.05	1.18
	Entlassene	28	7.62	2.29
	Gesamt	140	9.57	1.75
Praktikum	Erfolgreiche	112	10.16	1.51
	Entlassene	4	10.37	0.45
	Gesamt	116	10.17	1.49
Mündliche Prüfung	Erfolgreiche	112	9.06	2.47
	Entlassene	1	2.00	-
	Gesamt	113	8.99	2.54

Tab. 4: Ergebnisse der Auszubildenden (Erfolgreiche versus Entlassene) in den Kriterien. * $p < .05$.